

1.A Approbation des PV du 26 février et 12 Avril 2019 (avis)

Secrétaires F.O Mme DAGUIN / Mr NOURY élu

PV du 26/02/19	CFDT	UNSA	FO	CGT	CFTC
	P	P	P	P	P

PV du 12/04/19	CFDT	UNSA	FO	CGT	CFTC
	P	P	A	P	

CFTC absente au CT du 12/04/19 ne souhaite donc pas prendre part aux votes.

1.B Actualisation des modalités d'exercice du droit syndical (avis)

Par délibération ville de Nantes et Nantes Métropole les 20 et 26 avril 2018 a été actée la mutualisation des instances statutaires. A la suite des élections professionnelles du 6 décembre 2018, les instances représentatives communes du personnel ont été mises en places dans leur nouvelle composition.

C'est l'occasion pour la ville de Nantes, le CCAS et Nantes Métropole et les organisations syndicales représentatives de redéfinir, les conditions d'exercice du droit syndical, modifiées par le décret du 16 décembre 2014.

Pour la CFDT pas de remarque particulière, nous remercions le dialogue social pour le suivi du dossier (9 réunions). Aujourd'hui, il est important de porter ce protocole ensemble(OS et élus) auprès des directions, des cellules de gestion et des services car le partage du fonctionnement du droit syndical est une garanti d'un dialogue social de qualité. On vote POUR ce dossier.

CFDT	UNSA	FO	CGT	CFTC
P	P	P	P	A

2 GESTION DE L'EMPLOI

2.A Tableau des effectifs Ville de Nantes, CCAS et Nantes Métropole (Avis)

A la ville de Nantes

Créations de poste :

1 poste (0,8 ETP) d'agent d'entretien et de restauration est crée au sein de la direction de l'éducation (augmentation du nombre d'enfants scolarisés).

4 créations de postes sont créer en RH pour permettre aux agents d'intégrer le dispositif rebondir.

3 postes sont créés en surnombre pour permettre de répondre à des situations individuelles.

Suppressions de poste :

3 postes en surnombre vacants sont supprimés

Transformations de poste :

14 postes sont transformés au regard des besoins du service ou pour une mise en cohérence avec les missions exercées ou le grade des agents.

Au C.C.A.S

Créations de poste :

1 poste d'assistant de suivi de travaux bâtiments est créée à la cellule patrimoine de la Direction de l'Inclusion Sociale face à l'augmentation de l'activité.

3 créations de postes sont proposées pour permettre à autant d'agents d'intégrer le dispositif rebondir.

Suppression de poste :

1 poste en surnombre est supprimé

Transformations de poste

2 postes sont transformés au regard des besoins du service ou pour une en cohérence avec les missions exercées ou le grade des agents.

A Nantes Métropole

Créations de poste :

1 poste est créé en renfort pour une durée de 21 mois au service conduite d'opérations aménagement de l'espace public du pôle Loire Chézine. Cette création intervient en lien avec la réalisation de la programmation pluriannuelle d'investissements.

1 création de poste est proposée pour permettre à un agent d'intégrer le dispositif rebondir.

3 postes sont créés en surnombre pour permettre de répondre à des situations individuelles

Suppressions de postes :

7 postes en surnombre vacants sont supprimés

Transformations de postes :

23 postes sont transformés au regard des besoins du service ou pour une mise en cohérence avec les missions exercées ou le grade des agents.

Intervention CFDT : Direction du SEVE, au Magasin : y a-t-il recrutement de prévu ? Car actuellement c'est un auxiliaire est sur le poste.

Réponse : Recrutement sur poste vacant qui va être effectué.

CFDT	UNS A	FO	CGT	CFTC
A	A	A	A	A

2.B Projets d'apprentissage 2019-2020 (avis)

Contexte :

Par délibération des 17 juin 2005, 23 octobre 2009, 20 juin 2011 et du 30 mai 2016 le conseil Métropolitain ainsi que le conseil Municipal par délibération de 07 octobre 2011, ont autorisé le recrutement d'apprentis sur l'ensemble des métiers exercés par nos 3 collectivités et ont fixé la capacité d'accueil des jeunes à 68 postes.

Échanges : Insertion des jeunes, et des plus de 30 ans. En évolution, 68 postes délibérés, lissage sur 3 ans . 21 recrutements à NM, VND, CCAS, jury en cours, 46 apprentis en septembre.

Intervention CFDT : nous remarquons un peu plus de diversités dans les contrats accueillis, nous regrettons qu'à la DPE il n'y ai pas de possibilité d'accueillir des apprentis. Il serait intéressant de renouveler le contrat d'apprentissage pour le métier d' EJE et pour le métier d'auxiliaire de puériculture.

Réponses : ouvert à toute direction, La direction DPE est concertée actuellement sur le dossier des apprentissage.

Pour les EJE, une demande est faite tous les ans à la direction mais au vu des difficultés sur les réorganisations pour le moment ce n'est pas fait. (formation EJE 18 mois)

Intervention CFDT : Arrive t-on a garder les apprentis formés? Aide soignante, difficulté à recruter.

Réponse de l'administration : Pour les postes de cuisinier c'est plutôt une réussite, SEVE paysagiste aussi.

Mme LEFRANC la réforme de l'apprentissage était une compétence des régions qui a été supprimée, le CNFPT doit pallier à ces difficultés, l'impact sur le financement est important. L'objectif de cette réforme était d'augmenter le taux d'apprentissage, la réforme a oublié la Fonction Publique Territorial et du coup l'effet sera inversé.

CFDT	UNSA	FO	CGT	CFTC
P	P	P	A	P

2.C Rapport de situation comparée femmes-hommes 2018 (Avis)

Le contexte :

Le rapport de situation comparée femme-homme relatif à l'égalité professionnelle femme-homme est un extrait du bilan social. Il permet d'effectuer une comparaison genrée des données sociales. L'élaboration du RSC émane du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013. Il s'appuie sur un programme d'actions égalité professionnelle commun à la Ville de Nantes et à la Métropole, destiné à réduire les inégalités.

Intervention CFDT ce rapport est un bon outil qui présente des écarts de rémunérations, est-ce l'effet RIFSEEP pour les Cat A ? La stagnation des écarts 149€ par mois toutes filières confondue, depuis 2013 interroge

Compte tenu de la pyramide des âges (agents vieillissants), la prévisions des postes et de la formation, est-elle envisagée ? Est-il prévu de travailler sur la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et compétences)

Pour le vote, Mme LEFRANC, rappelle qu'on ne valide pas le contenu du document mais le fait qu'on nous l'ai présenté.

CFDT	UNSA	FO	CGT	CFTC
P	P	A	P	

2.D Horaire d'été :

2.D.1 Cadre général d'expérimentation (avis)

Contexte : Depuis de nombreuses années, le SEVE (2009) et le pôle du Sud Ouest (2010) appliquent des horaires d'été.

Pour le SEVE, le dispositif concerne l'ensemble des jardiniers (sur la base d'un vote au sein des équipes). La

période déterminée s'étend du 1er lundi de juillet au dernier vendredi d'août, à raison de 7h30 par jour, générant des RTT et maintien des titres de restauration.

Pour le pôle Sud Ouest, ce dispositif concerne les métiers techniques (voirie et nettoyage) du pôle . La période déterminée est du premier lundi de juin et jusqu'au premier lundi après le 15 août. Les horaires retenues sont de 6H30 à 13H30 sans générer de RTT, ni prise de RTT, mais avec maintien des titres de restauration.

En 2016 les dispositifs fortes chaleurs ont été harmonisés entre la Ville et la Nantes Métropole. Depuis cette date le déclenchement du dispositif fortes chaleurs est effectué par la Direction QVST à partir du moment où 3 journées consécutives avec des températures supérieures ou égales à 29°C sont constatées (week-end compris). Le dispositif est déclenché le jeudi avant 12 heures, afin de permettre aux directions d'organiser le travail des équipes.

En septembre 2017, suite à la demande des organisations syndicales, un engagement a été pris en CHSCT pour solliciter les agents sur la mise en œuvre des horaires d'été.

Un questionnaire a été élaboré avec les mandatés CHSCT et transmis aux agents des Pôles de Proximité et de la DOPEA pour connaître leurs souhaits quant à la mise en place des horaires d'été, en janvier 2018. Suite aux précisions apportées sur le cadre réglementaire relatif aux conditions d'attribution des titres de restauration, les horaires d'été n'ont pas été mis en œuvre pour l'été 2018.

Néanmoins, il a été acté que ce sujet ferait l'objet d'échange avec les organisations syndicales lors de bilatérales de rentrée permettant d'identifier les chantiers prioritaires RH pour l'année 2019. Ce dossier a été validé comme un des chantiers prioritaires RH lors de la réunion plénière avec les organisations syndicales du 2 octobre 2018.

Le CHSCT commun du 26 février 2019 l'a de fait intégré à son programme d'actions pour l'année 2019.

Intervention CFDT nous ne comprenons pas la présence du SEVE dans ce dossier, puisque ces horaires sont actés depuis 2009. Pour certains services manque de concertation.

Réponse : c'est pour que ce service soit inscrit dans le cadre général.

La CFDT a voté pour le cadre général de cette expérimentation.

CFDT	UNSA	FO	CGT	CFTC
P	A	A	A	A

2.D2 Direction logistique : déploiement expérimental au service maintenance des véhicules (avis)

Le contexte

Jusqu'à présent la direction Logistique n'a pas expérimenté les horaires d'été et les agents du service Maintenance véhicules changeaient d'horaire de travail en été uniquement dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif « Fortes chaleurs ».

La direction Logistique a souhaité s'inscrire cette année dans la démarche d'expérimentation des horaires d'été pour les agents de son service Maintenance véhicules.

Intervention CFDT : A la demande des agents, nous sommes intervenus pour ajuster les horaires proposés sur ce dossier, comme la réponse de l'administration a été négative nous n'avons pas voté POUR mais voté l'ABSTENTION pour continuer la concertation auprès des agents de cette direction.

CFDT	UNSA	FO	CGT	CFTC
A	P	A	C	P

2.D.3 Département Territoire et Proximité : déploiement expérimental sur l'ensemble des agents de la voirie verte (avis)

Le contexte

Jusqu'à présent, les agents assurant l'entretien de la voirie verte des pôles Loire Sèvre Vignoble, Erdre et Loire, Erdre et Cens et Loire Chézine n'ont pas expérimenté les horaires d'été et les agents modifiaient leurs horaires de travail en été uniquement dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif « Fortes chaleurs » ou lors de travaux spécifiques nécessitant de renforcer leur sécurité.

Le département territoire et proximité a souhaité s'inscrire cette année dans la démarche d'expérimentation des horaires d'été pour les agents des 4 pôles précités. Les enjeux, objectifs et modalités d'évaluation sont identiques au cadre général.

Intervention CFDT : nous avons rencontré des agents, ils sont pour ce dossier.

CFDT	UNSA	FO	CGT	CFTC
P	A	A	A	P

Ajustement du dossier CT après échanges : période de mise en œuvre sauf sur le pôle Loire Sèvre Vignoble où la période d'expérimentation aura lieu du 17 juin au 16 août, horaire de travail possible de 6h à 13h45.

L'ensemble des agents des Centres Techniques Cap Horn et Blordière y compris ceux de la voirie verte et ceux qui commencent à 5h45 suite à un passage en CTP en novembre 2014 sont concernés par cette

expérimentation. Horaires de travail du 17 juin au 16 août : 6h – 11h / 11h45 – 13h45.

2.D.4 Pôle Loire et Sèvre Vignoble ; déploiement expérimental deux équipes (avis)

Le contexte

Jusqu'à présent, le pôle Loire Sèvre Vignoble n'a pas expérimenté les horaires d'été et les agents modifiaient leurs horaires de travail en été uniquement dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif « Fortes chaleurs » ou lors de travaux spécifiques nécessitant de renforcer leur sécurité. Le pôle a souhaité s'inscrire cette année dans la démarche d'expérimentation des horaires d'été pour les agents des deux centres techniques (du Cap Horn et de la Blordière). Les enjeux, objectifs et modalités d'évaluation sont identiques au cadre général.

Le responsable du service propose des amendements au dossier.

Intervention CFDT, nous remercions la direction qui prend en compte la demande des agents. Commencer plus tôt, 6h au lieu de 6h30 et sur une période plus longue du 15 juin au lieu du 1 er juillet. Horaire changé 6h-13h45 / Période du 15 juin au 15 août.

CFDT	UNSA	FO	CGT	CFTC
P	P	P	A	P

2.E Dispositif des Astreintes :

2.E.1 Ajustement du cadre de gestion harmonisé relatif aux astreintes (avis)

Les dispositions figurant dans le dossier cadre de novembre 2016 sont maintenues et s'imposent à l'ensemble des directions, sauf mentions contraires explicites précisées infra ou adoptées dans un rapport présenté ultérieurement au CHSCT et Comité technique.

Le cadre général est amendé sur les points suivants :

- L'intervention
- Modalités d'organisation
- Repos dit de sécurité
- Repos hebdomadaire

Intervention CFDT : Ce dossier contient des avancés nous resterons vigilants sur le temps de repos avant et après l'astreinte. Nous demandons une évaluation régulière concernant ces dérogations.

CFDT	UNSA	FO	CGT	CFTC
P	P	A	C	P

Ajustement après échanges en CT : il n'y aura pas de possibilité de déroger aux règles des astreintes sauf situation exceptionnelle et sous la responsabilité du directeur, une information sera faite aux mandatés CHSCT.

2.E.2 direction Opérateurs Publics Eau Assainissement (avis)

Le contexte

Le comité technique du 29 novembre 2016 a posé le cadre du dispositif d'astreinte dans les trois structures (Nantes Métropole, ville de Nantes , CCAS) dans un souci de mise en conformité réglementaire et d'harmonisation.

Dans socle commun, il était précisé également que certaines directions, du fait de leur particularité, compléteraient ce dispositif, tout en respectant l'esprit des nouvelles dispositions. Des mesures transitoires (point E du dossier CT de 2016) avaient été identifiées afin de permettre à ces directions d'engager les réflexions nécessaires.

La direction des opérateurs publics de l'eau et de l'assainissement, accompagnée par un prestataire externe a engagé ce travail de fond pour 8 astreintes de la direction.

Un infoflash n°1 en avril 2018 informait les agents de la méthode de travail retenue.

Un dossier CT est passé le 28 mai 2018 prorogeant le dispositif transitoire indiqué dans le dossier cadre et actant de la modification du jour de prise d'astreinte pour les électromécaniciens du service exploitation des équipements en phase expérimentale.

De juin à décembre 2018, le prestataire et la direction ont conduit 21 groupes de travail et 3 groupes manager.

Cette démarche participative, a fait l'objet de points d'étapes devant les organisations syndicales, en présence des élus.

Des info-flash n°2 en février 2019 et n°3 en avril 2019 ont tenu informé les agents de l'avancée des réflexions.

CFDT	UNSA	FO	CGT	CFTC
P	P	P	A	P

2.E.3 Pôle Erdre et Loire Mission Éclairage Public Régulation Trafic (avis)

Contexte et objectifs

Le service Maintenance en Éclairage Public et Régulation de Trafic (MEPRT) du pôle Erdre et Loire est chargé, d'une part, d'assurer la maintenance des installations d'éclairage public sur 6 communes (Nantes, Carquefou, Thouaré-sur-Loire, Sainte-Luce, Mauves-sur-Loire et La Chapelle sur Erdre) et d'autre part, de la régulation de trafic sur l'ensemble du territoire métropolitain.

Le comité technique du 29 novembre 2016 a posé le cadre du dispositif d'astreinte dans les trois structures (Nantes Métropole, ville de Nantes, CCAS) dans un souci de mise en conformité réglementaire et d'harmonisation.

Au sein de ce socle commun, il était précisé également que certaines directions (dont la DGDCT pour le service MEPRT), du fait de leur particularité, compléteraient ce dispositif, tout en respectant l'esprit des nouvelles dispositions. Des mesures transitoires (point E du dossier CT de 2016) avaient été identifiées afin de permettre à ces directions d'engager les réflexions nécessaires.

L'objectif est donc d'adapter les modalités de mise en œuvre des astreintes dans le service MEPRT afin de pouvoir répondre à la réglementation, et notamment au respect des temps de repos.

Intervention CFDT : on suivra l'avis des collègues mandatés CHS-CT nous serons vigilants à la mise ne œuvre du dossier.

CFDT	UNSA	FO	CGT	CFTC
A	A	C	C	A

3 DIRECTION GÉNÉRALE DELEGUEE A LA COHÉRENCE TERRITORIALE

3.A DTP Pôle Erdre et Cens

Contexte et les objectifs :

La démarche menée par le pôle Erdre et Cens a été engagée à la faveur du départ en mobilité d'un des cadres des services techniques du pôle, début mai 2018.

La directrice nouvellement arrivée a souhaité mettre ce départ à profit pour se réinterroger sur les contours de ce poste et, par là même, sur l'organisation des services techniques du pôle.

Le pôle Erdre et Cens est un des rares pôles à ne pas avoir connu de fusion ni de mutation depuis sa mise en place, début 2001. Aussi, l'organisation des services comme celle des régies est restée quasiment inchangée depuis la création de la Communauté Urbaine. Le territoire du pôle accueille 3 centres techniques, précédemment CT municipaux de Nantes Nord, La Chapelle sur Erdre et Orvault. Chacun de ces CT regroupe à la fois les équipes de voirie et celles du nettoyage, ainsi que l'ensemble des matériels et équipements nécessaires à leurs missions. Le CT d'Orvault accueille également les équipes de voirie rurale et de signalisation, ainsi que l'unité logistique. Concernant les services administratifs, ils sont composés de 4 services : gestion, développement urbain et environnement, développement économique, techniques.

L'évolution du territoire, des enjeux, des attentes, du contexte économique et financier, constituent autant de facteurs qui doivent nous amener à nous réinterroger en continu sur notre organisation et nos modes de faire, afin de répondre au mieux aux attentes et besoins des habitants, des usagers et des acteurs économiques.

C'est pourquoi l'année 2018 a été marquée par l'engagement de 2 chantiers :

- une réflexion portant sur l'organisation des services techniques du pôle, et par extension à l'ensemble des services de la direction (I)
- une démarche spécifique sur l'organisation des équipes des régies (II)

3.A.1 projet de direction des services techniques (avis)

CFDT	UNSA	FO	CGT	CFTC
P	P	A	A	P

3.A.2 Nouvelle organisation dans le cadre du regroupement transitoire de la Régie (avis)

CFDT	UNSA	FO	CGT	CFTC
P	C	A	A	A

L'UNSA ne s'est pas exprimé sur la motivation de **son vote contre**

3.B DTP Pôle Nantes ouest

3.B.1 Adaptation de l'organisation du service projet et territoire (avis)

Le contexte :

L'unité Aménagement de l'Espace Public est constituée d'un responsable d'unité (1A 3,1), de 5 charges

d'opération (catégorie B), de 2 dessinateurs opérateurs (catégorie C). De plus, un agent en repositionnement est actuellement en parcours de reconversion et a été positionné en renfort depuis octobre 2018 sur des missions de dessinateur et pour une durée de un an.

L'activité de l'unité Aménagement de l'Espace Public est totalement centrée sur la maîtrise d'œuvre interne. Elle produit des études, monte des dossiers de consultation des entreprises, passe des marchés de travaux et assure le suivi des travaux jusqu'à leur réception. Suite au Comité Technique du 28 mai 2018, les missions de l'unité comprennent, en plus des opérations PPI, les opérations Entretien Rénovation Sécurité de voirie.

Le profil des agents de l'unité étant orienté Voirie Réseaux Divers, le pôle s'adapte les compétences du SEVE, du service EPICE, Régulation de Trafic, du service Qualité Urbaine pour travailler sur les projets qui nécessitent la plupart du temps une expertise sur le paysage, les espaces verts, l'éclairage public. Certains charges d'opération utilisent également leurs compétences en dessin et suivent intégralement leurs études sans avoir recours à un dessinateur de l'unité.

Objectifs et impacts organisationnels : Il est donc proposé de développer au sein du service la conduite d'opérations de manière à insuffler de nouvelles pratiques par un apport extérieur, en transformant un poste de charge d'opération (poste de technicien

– catégorie B) en poste d'expert infrastructure et voirie (catégorie A ingénieur 3.2). Cet expert aura également en charge certaines opérations complexes de maîtrise d'œuvre interne. Ce poste sera rattaché au responsable du service.

→ Il est également proposé de transformer un poste de technicien (catégorie B) actuellement vacant en poste de dessinateur projeteur (agent de maîtrise catégorie C) et ce pour permettre d'augmenter la capacité de production de l'unité.

CFDT	UNSA	FO	CGT	CFTC
A	P	A	C	P

3.B.2 Adaptation de l'organisation du service entretien patrimoine voirie – Unité éclairage public (avis)

Le contexte :

Lors du redéploiement des missions en matière d'éclairage public entre la DEP, le service MEPSL et les pôles de proximité décide lors du CT du 24 septembre 2013, le pôle Nantes Ouest s'est vu allouer un poste de correspondant EPICE, relevant du cadre d'emploi des agents de maîtrise.

Les missions du correspondant EPICE consistent principalement au traitement des demandes d'exploitation :

traitement des réclamations des usagers, traitement des DT/DICT, gestion des avis d'urbanisme, gestion des bris, délivrance des accès au réseau d'éclairage public pour les entreprises privées souhaitant intervenir à proximité du réseau.

Pour répondre aux besoins du pôle, il est apparu nécessaire de renforcer la technicité de cette activité.

Aussi, il est proposé de transformer le poste de correspondant EPICE en charge d'exploitation EPICE (catégorie B technicien territorial).

CFDT	UNSA	FO	CGT	CFTC
A	P	P	A	A

4-DIRECTION GÉNÉRALE TRANSITION ÉCOLOGIQUE ÉNERGÉTIQUE SERVICES URBAINS

4.A Direction Énergie Environnement et risques : projet de direction impacts organisationnels (avis)

Fin 2017 / début 2018, la nouvelle direction a exprimé et partagé ses premiers éléments de constat sur le

fonctionnement et le rôle de la DEER :

- Foisonnement de projets, de sujets, de sollicitations ;
- Beaucoup d'expertises sur beaucoup de sujets ;
- Tension forte et générale sur la charge de travail ;
- Nouveaux enjeux : Grand Débat sur la Transition Énergétique, sujets émergents (air, bruit, adaptation, dialogue citoyen) et enjeux écologiques nécessitant de revoir les modes de faire au sein de la

DEER et avec les acteurs extérieurs ; Direction mutualisée ;

- Manque de lisibilité de l'action de la DEER vu de l'extérieur.

A la prise de connaissance de cette proposition, les agents ont exprimé globalement leur adhésion à une démarche de projet de direction, considéré comme un chantier important à engager et comme étant le projet de tous.

Intervention CFDT : Après une forte mobilisation des agents au début du projet, ils regrettent le manque de sollicitation de la direction au cours de la finalisation. Des manques de moyens importants mettent en difficultés les agents dans cette direction aux enjeux politiques forts.

CFDT	UNSA	FO	CGT	CFTC
A	A	C	C	A

5 DIRECTION GÉNÉRALE RESSOURCES

5.A Projet SIRH impacts organisationnels et adaptation des moyens :

Le contexte

La collectivité a initié un projet de refonte de son système d'information ressources humaines (SIRH) en 2019. Ce projet prévu pour une durée de quatre ans (2019-2022) vise à remplacer le système actuel GP développé en interne. Sur cette période, le domaine ressources et territoire de la direction du management de l'information (DMI) devra continuer d'assurer le maintien en conditions opérationnelles de l'application GP tout en conduisant le projet de renouvellement, ce qui nécessite un renforcement de ses équipes.

Ce projet de renouvellement se fait en impliquant de nombreux agents du département ressources humaines, qui sera également sur cette période 2019-2022 amené à cumuler les activités opérationnelles sur les outils actuels et la définition du nouveau fonctionnement avec les nouveaux outils. Le renforcement des équipes du département ressources humaines le temps du projet est, par ailleurs, présenté au comité technique dans le dossier 5.A.2.

5.A.1 Département des ressources numériques (avis)

CFDT	UNSA	FO	CGT	CFTC
P	P	P	A	P

5.A.2 Département des ressources humaines (avis)

CFDT	UNSA	FO	CGT	CFTC
P	P	P	C	P

5.B Département des ressources Numériques : ajustements organisationnels de la mission pilotage et gestion (avis)

Le contexte :

De nombreux mouvements sont intervenus au cours des derniers mois au sein de la Mission Pilotage et Gestion (MPG), qui conduisent aujourd'hui le Département des Ressources Numériques à ajuster l'organisation de l'unité ressources humaines et logistique et à faire évoluer la répartition des activités entre les postes concernés.

CFDT	UNSA	FO	CGT	CFTC
P	P	A	C	A

6 DIRECTION GÉNÉRALE A LA CULTURE

6.A -VAN 2019 modalités de travail des établissements culturels (avis)

Le contexte

L'édition 2019 du « Voyage à Nantes » se déroulera du 6 juillet au 1er septembre 2019 inclus. Les trois musées métropolitains (Musée d'arts, Muséum d'Histoire Naturelle, Musée Jules Verne) sont concernés, ainsi que le Chronographe et le Planétarium.

Comme pour les éditions précédentes, il est souhaité que les musées, le Chronographe et le Planétarium contribuent à l'harmonisation de l'offre touristique durant cette période en proposant une amplitude d'ouverture élargie.

De plus, une nocturne jusqu'à 22 heures est prévue pour l'inauguration le samedi 6 juillet.

Les établissements culturels sont donc amenés à modifier leurs modalités de travail durant la période du 6 juillet au 1er septembre 2019 en élaborant de nouveaux plannings, dans le respect des règles de gestion du temps de travail de la collectivité.

Intervention CFDT sur les conditions de travail en cas de forte chaleur. Les Directions concernés devront relayer l'information, les mesures d'horaires adaptés même si cela impacte le voyage à Nantes. Les agents travaillant dans les locaux devront être informés aux même titre que les autres !

CFDT	UNSA	FO	CGT	CFTC
P	P	P	C	P

6.B - Musée d'arts de Nantes Services des Publics : ajustement de l'organisation (avis)

Le contexte

Presque deux ans après sa réouverture, le Musée d'arts souhaite adapter son organisation, définie alors que le musée était fermé, à la réalité de son fonctionnement et de ses besoins. Pour rappel, le Musée d'arts connaît un véritable dynamisme depuis sa réouverture, et ce aussi bien sur sa fréquentation que sur sa programmation.

Quelques données d'activité viennent illustrer ces propos.

- 2017 (6 mois d'ouverture) : 248 707 visiteurs
- 2018 : 326 296 visiteurs
- 2019 (au 22 mars) : 79 537 visiteurs
- 30 459 scolaires accueillis en 2018 avec notamment un créneau dédié le matin de 9h à 11h.
- 40 événements organisés en 2018

Le service principalement concerné est celui du service des publics. Les ajustements proposés ci-dessous répondent, au -delà de la fréquentation, à la nécessité de stabiliser l'équipe des médiatrices, au niveau des moyens dédiés et de l'organisation.

Les impacts organisationnels

a) Adaptation des moyens

Le service des publics du Musée d'arts est aujourd'hui composé de 2 postes de catégorie A, 8 postes de catégorie B et 2 postes de catégorie C.

L'activité soutenue et la volonté de proposer une offre diversifiée (en terme de programmation et d'événements) alliées au souhait de satisfaire les demandes des publics, exigent un renforcement de l'équipe de médiateurs. Ainsi, depuis que le processus des réservations a été réorganisé, durant l'été 2018, le nombre de groupes accueillis augmente. Plus de 30 000 scolaires ont été reçus sur l'année 2018, et déjà 6 756 durant les deux premiers mois de l'année 2019. Les horaires et contenus des visites programmées ont été affinés depuis la réouverture de telle sorte que ces propositions rencontrent un grand succès.

Il apparaît donc plus en accord avec les besoins de fonctionnement du service et les attentes du public, de transformer un des deux postes de catégorie A en catégorie B.

Il est proposé la création d'un poste en surnombre dans l'attente de l'affectation d'un cadre A en mobilité accompagnée par le département RH, d'affecter sur le poste de responsable du service ainsi laissé vacant le cadre A assurant actuellement l'intérim du service des publics et de transformer le 2ème poste de catégorie A en poste de médiateurs (catégorie B) pour répondre aux besoins du service et recruter de façon pérenne.

b) Évolution du secteur accueil général et réservations

Aujourd'hui, en dehors du Musée - entendu comme bâtiment - l'accueil des visiteurs ou autres interlocuteurs se fait via un accueil téléphonique général d'une part, et le service des réservations pour les groupes scolaires et adultes d'autre part.

Or, 70 % des appels reçus au niveau du standard du Musée portent sur la thématique des réservations. C'est pourquoi, il est proposé de ne faire qu'un seul service composé de 3 postes : un poste d'agent d'accueil expert en réservations et deux postes polyvalents : accueil/réservations. Ceci contribuera à simplifier le parcours du visiteur et à permettre plus de réactivité et de fluidité dans le traitement des demandes.

CFDT	UNSA	FO	CGT	CFTC
P	P	A	P	A

6.C - Bibliothèques Municipales : nouveaux horaires d'ouverture au public – bilan (avis)

Contexte

Élargissement des horaires d'ouverture des bibliothèques et médiathèques

En conformité avec les orientations de la politique culturelle, et pour tenir compte des attentes des publics, une attention particulière a été portée aux horaires d'ouverture de la Bibliothèque municipale. En conséquence le Conseil municipal a adopté en juin 2018 des horaires d'ouverture élargis :

- entre 12H et 12H30 les mercredi et samedi dans les bibliothèques de quartier ;
- à 13H au lieu de 13H30 les mardi, jeudi et vendredi dans les médiathèques L.Bresner, L.Courville et F.Guépin ;
- jusqu'à 20H le mardi à la médiathèque Jacques Demy ;
- jusqu'à 19H à la médiathèque Jacques Demy et jusqu'à 18H dans les autres établissements le samedi ;
- de 14h à 18h, le 1er dimanche du mois de septembre à avril, dans les quatre médiathèques.

Les horaires ont en outre été simplifiés et uniformisés, pour une meilleure visibilité. Le détail en est rappelé en annexe.

Ces évolutions sont motivées par la volonté d'adapter l'offre aux rythmes de vie des différents publics et d'apporter la souplesse nécessaire à la plus large fréquentation possible des bibliothèques et médiathèques. L'ouverture des 4 médiathèques (et non seulement la bibliothèque centrale comme cela est le cas dans la plupart des grandes villes) le premier dimanche du mois

de septembre à avril, affirme en particulier la volonté de la Ville d'assurer une égale accessibilité sur l'ensemble des quartiers nantais et d'offrir à tous les publics un rendez-vous culturel régulier et gratuit qui leur permette, dans une même journée, de fréquenter une diversité d'équipements culturels, médiathèques comme musées.

Intervention CFDT : (voir pièce jointe).

CFDT	UNSA	FO	CGT	CFTC
P	P	C	P	P

7.A- DIRECTION GÉNÉRALE DELEGUEE A LA COHESION SOCIALE

7.A Direction de la petite enfance : Evolution de l'organisation des MAPE : présentation de l'organisation cible (avis)

Les engagements issus de cette démarche de concertation, approuvés au conseil municipal de décembre 2018, ont confirmé la nécessité de mener une réflexion sur les conditions de travail des agents dans les établissements municipaux. Cette réflexion avait déjà été initiée en interne, en lien avec la direction Qualité de vie et Santé au travail qui avait accompagné la démarche en faisant appel au CNAM et Ergonova. Ce travail avait permis d'établir un plan d'actions visant à mobiliser les agents et prévenir l'usure professionnelle.

Intervention CFDT : La CFDT suit ce dossier depuis de nombreuses années. Nous avons alerté sur les difficultés de remplacement. Nous sommes satisfait :

- que l'audit conforte toutes nos réclamations
- que les 2 semaines de carence avant de déclencher un remplacement soit levé pour les équipements en expérimentation, cependant nous aurions souhaité que se soit appliqué dans tous les établissements (MA) dès la rentrée.

Ils nous reste des questions et des points de vigilance :

Sur les difficultés de remplacement.

Quelles conditions de recrutements ? Quelles sont les critères ? *Réponse adm : C'est la cellule de gestion qui assure ce suivi.*

Quelle taux de présence des API/APE ? *Réponse adm : Les MAPE doivent déterminée leur besoin en personnel*

Quel est le calendrier en terme de recrutements ?

Une vigilance sur les taux de remplissage trop important qui pourrait créer de l'usure professionnelle.

On demande un accompagnement à la prépa concours pour les auxiliaires de puériculture temporaire afin d'être intégrées sur les postes.

Nous seront vigilant au poste d'EJE pour 2 unités, et nous attendons un retour de l'expérimentation.

D'autres part, est-il fait une estimation des départs en retraite ?

Gestion des contrats pour les agents non titulaires. La CFDT demande le temps de la mise en œuvre de cette nouvelle organisation le maintien en poste des contrats temporaires afin d'éviter une charge de travail conséquente à la cellule de gestion et de permettre ainsi aux agents de postuler sur les postes.

CFDT	UNSA	FO	CGT	CFTC
P	P	P	A	P

7.B Direction des Sports – Service des équipements Sportifs Métropolitains : adaptation des horaires et de l’organisation (avis)

L’objectif général est d’intégrer les incidences des changements en adaptant les missions et l’organisation du service, trois ans après sa création, sachant que le PSB ne retrouvera un fonctionnement plein et entier qu’à l’issue de la 3eme phase de travaux, soit à l’été 2020.

Il est donc proposé :

- d’adapter les plannings par équipement en fonction de l’usage attendu et de la réalité des calendriers, tels que ceux-ci mis en place depuis la rentrée sportive 2018/2019 ;
- d’en tirer les conséquences sur le plan organisationnel pour les équipements concernés ;
- d’adapter le service à la nouvelle configuration.

CFDT	UNSA	FO	CGT	CFTC
A	P	A	P	P

7.C Pôle Égalité _ Mission Égalité : ouverture du centre de consultation post-traumatique – déclinaison organisationnelle (avis)

Le contexte

Dans le cadre du mandat municipal 2014-2020, la Ville de Nantes affirme sa volonté d’agir en faveur de l’égalité réelle et en particulier pour l’égalité entre les femmes et les hommes. Ainsi, la Ville de Nantes est pleinement engagée dans la lutte contre les violences faites aux femmes, de la sensibilisation à l’accompagnement des femmes.

Les violences faites aux femmes représentent une atteinte grave aux droits fondamentaux des personnes, elles touchent à leur intégrité physique et psychique et elles sont très fréquemment à l’origine de troubles psychotraumatiques (état de stress post-traumatique) qui peuvent durer des années voire toute une vie, s’ils ne sont pas traités. Ces troubles presque peu identifiés ni pris en charge entraînent des répercussions très lourdes sur la santé et la qualité de vie, avec un impact négatif très important sur la vie affective, sociale, scolaire et professionnelle. Face à ce fléau, et malgré la mobilisation des acteurs locaux auprès des femmes victimes de violences, le besoin n’est aujourd’hui pas pleinement satisfait sur le territoire nantais.

C’est dans ce cadre et conformément à l’engagement n°60 du programme de mandat, que la Ville s’est investie dans « *la création d’un lieu de consultation post-traumatique pour les femmes victimes de violences, disposant d’une équipe pluridisciplinaire* », en portant aussi une attention à leurs enfants co-victimes.

Une phase de diagnostic a permis de mesurer en 2017 l’ampleur de la problématique (12 000 femmes à Nantes et 24 500 sur Nantes Métropole seraient victimes de violences physiques et/ou sexuelles sur une année et 550 enfants seraient co-victimes sur Nantes) et de conforter la nécessité de créer un tel Centre à Nantes.

Une démarche de concertation a ensuite été engagée pour fédérer les acteurs autour de ce projet et bénéficier de leur expertise. Cette concertation a permis d’identifier les forces et les faiblesses du territoire en matière de soins et d’accompagnement des victimes et d’imaginer un lieu dédié qui puisse pallier ces insuffisances, tout en valorisant les dispositifs existants, dans l’intérêt des personnes et pour un parcours sans rupture.

À l’ouverture, le Centre prendra en charge les femmes majeures victimes de toutes formes de violences et leurs enfants co-victimes.

Ce Centre a vocation à terme à rejoindre un groupement d’intérêt public (GIP) dont la Ville de Nantes sera l’un des membres fondateurs.

C'est la première fois en France, qu'une collectivité porte un tel projet et agit de manière volontariste sur ce sujet et en concertation avec l'ensemble des partenaires.

La Mission égalité (rattachée à la Direction générale déléguée à la cohésion sociale) en assure la direction et la chefferie de projet.

Intervention CFDT : On partage ce projet politique. L'ampleur des violences est si importante, qu'il faut apporter une réponse. Cependant après 3 concertations sur le sujet, nous alertons encore sur les moyens humains mis en place. Nous sommes satisfaits que nos alertes sur l'organisation des plannings travail en 3/8 est été entendu, et que le projet initial a pu évoluer.

Il nous reste des questions sur les conditions d'accueil des enfants et les effectifs en personnel. Comme c'est une première en France, nous n'avons pas de recul. Nous demandons un bilan rapide du fonctionnement par le biais du CHSCT pour réajuster si besoin.

Réponse : Le niveau d'activité reste à estimer et pour le moment c'est compliqué.

Malgré les échanges avec les associations et les partenaires.

On se base sur tout un tas d'éléments, nous adapterons au fil du temps durant la phase de mise en œuvre. Fin 2019.

CFDT	UNSA	FO	CGT	CFTC
P	P		C	A