

Secrétaires Mr NOURY et CFTC

## **1. Introduction**

1.A. Approbation du procès-verbal du 28 mai 2019 (avis)

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

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

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

Intervention P. Coroyer sur l'allègement de la présentation en CT, nous prendrons plus de temps en préparation de l'instance.

**Intervention Cfdt :** remarque sur la création des postes en surnombre : ils augmentent car ils sont souvent la réponse à un remplacement d'agent : problématique de situation individuelle, usure pro, recherche de mobilité, arrêt en longue maladie. La Cfdt demande de nouveau à travailler sur ce sujet par la prévention et la prévision des emplois.

Question pour le CCAS : poste de représentant du personnel, pourquoi il est proposé une prolongation d'un an avec une création de poste en surnombre pour le remplacer, alors que les permanents de la ville et de la métropole sont rattachés au service RH ?

Question sur la collectivité de NM, 5 postes de collaborateurs d'élus, postes requalifiés en A.

Une organisation syndicale demande un état des lieux des agents en attente de poste en reclassement.

Réponse de P. Coroyer : difficulté de lister des états chiffrés des agents en inter-missions, nous n'avons pas connaissance des dates des comités médicaux et les situations sont très fluctuantes.

La mise en retraite anticipée pour invalidité est une mesure difficile à prendre mais elle est travaillée avec les agents.

Concernant les collaborateurs d'élus, il y a une enveloppe de 25 % octroyée pour chaque groupe d'élus pour constituer leurs équipes. Le cadre d'emploi est parfois revalorisé pour correspondre aux fonctions exercées.

Abstention : Cfdt, CFTC, CGT, FO, UNSA

### **2.B. Télétravail : perspectives (avis)**

Intervention Cfdt : Depuis le début de la concertation, la Cfdt est pour ce dossier et réitère ses remarques. Les agents sont nombreux à nous solliciter à ce sujet.

C'est un vrai changement sociétal, il est important qu'il soit accompagné dans sa mise en œuvre pour plusieurs raisons :

- l'organisation et l'amélioration des conditions de travail.
- la facilitation pour concilier la vie personnelle et professionnelle.
- la réduction des déplacements pour une question écologique.

Nous devons dépasser le stade de l'expérimentation pour développer et étendre ce mode de travail dans notre métropole.

La principale difficulté mentionnée est d'ordre technique, nous souhaitons que ces freins puissent être levés rapidement.

Réponse A. Audoux : Il y a une convention en cours de délibération entre la Carene et Nantes Métropole. Celle-ci pourrait permettre à des télétravailleurs de travailler dans les locaux de la CARENE 2 jours par

semaine .En contrepartie, NM mettra à disposition des bureaux pour les agents de la CARENE. Cette convention serait effective à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 à titre gracieux puisque c'est une échange réciproque.

E. Lefranc ajoute que le télétravail est une évolution sociétale mais qu'il faudrait avoir une réflexion plus globale pour ne pas perdre l'appartenance au service public.

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

## **2.C. Prévoyance : choix du titulaire de la convention 2020-2026 (avis)**

Collecteam a été choisi parmi 5 candidats car c'est le mieux disant selon le cahier des charges.

Intervention CFDT :

La CFDT a exposé le dossier de la prévoyance lors de son conseil départemental INTERCO 44. Certains agents présents regrettent que leurs communes n'ont pas rejoints la convention tel que Sainte Luce sur Loire. Nous souhaitons savoir si la collectivité a démarché toutes les communes de l'agglomération. D'autres agents présents de collectivités associés aux contrats regrettent que les élus CT de leur communes non pas reçu un dossier complet (ex : pas de présentation de tarif pour les options) ; Il a été donc difficile pour eux de donner leur avis sur cette convention.

Nous regrettons qu'il n'y ait pas eu de négociation tarifaire malgré les 8 500 agents assurés à ce contrat.

Nous demandons : à quelle date la campagne d'adhésion va commencer et comment celle-ci va être menée par le service RH ? Est-il prévu des renforts pour faire face à cette charge de travail conséquente et contrainte dans le temps ?

A. Audoux :

Toutes les communes ont été sollicitées mais certaines ont fait le choix d'aller sur le contrat du centre de gestion. C'est une libre administration pour chaque commune.

Il est indiqué dans la convention qu'il y aura 60 réunions d'information pour les communes concernées organisées par la prévoyance.

Il y a actuellement 95 % d'agents adhérents. L'objectif est de ne pas en perdre lors de la ré-adhésion.

L'objectif de la campagne de communication est de faire ré-adhérer les agents à la prévoyance car même si c'est le même courtier ce n'est pas le même contrat d'adhésion. La campagne de communication débutera le 5 octobre par une diffusion via Naonantes et un courrier avec le bulletin de salaire. La campagne d'adhésion débutera après toutes les instances délibérantes des collectivités adhérentes à la prévoyance. Ce sera normalement à partir 15 novembre. Il faudra adhérer pour le 1<sup>er</sup> janvier 2020. Un renfort de 2 agents en mission sera affecté au service RH pour pallier à la surcharge de travail.

Concernant la négociation tarifaire, lors des auditions on était à 1,55 % (taux initial) et on a obtenu 1,52 %. Nous avons donc un tarif attractif malgré une légère augmentation. Ce taux ne bougera pas durant 3 ans, l'objectif est d'avoir ce taux sur toute la durée du contrat (6 ans).

**Pour la CFDT il est essentiel de communiquer sur la ré-adhésion. Faites bien passer l'info auprès de vos collègues !**

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

## **2.D. Actualisation des chartes numériques :**

D1 – Charte d'utilisation du numérique (avis)

C'est une actualisation de la charte numérique. Nous sommes sur les mêmes principes généraux que l'ancienne. Les modifications concernent plus la forme. Il a fallu adapter et introduire de nouvelles thématiques tels que les usages professionnels depuis des matériels privés, l'utilisation d'applications informatiques non fournies par la collectivité et l'usage privé.

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

## D2 – Charte administrateurs (avis)

Cette charte vise à sensibiliser et responsabiliser les administrateurs sur les droits des utilisateurs et les risques liés à la sécurité.

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

## D3 – Charte de bon usage du numérique applicable aux organisations syndicales (avis)

L'enjeu de cette charte est de soumettre aux représentants du personnel élus au CT les principes d'usages des outils numériques applicables aux OS et d'annexer ces règles d'utilisation et de responsabilisation au protocole droit syndical.

Le dossier n'étant pas finalisé, les organisations syndicales ont demandé son report.

**Report accepté par l'élu du personnel.**

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

#### 3.A. Direction Vie Associative et Jeunesse : ajustements organisationnels (avis)

Cet ajustement va permettre de renforcer la cohérence et la proximité managériale, ainsi que l'unité de gestion Équipement Rayonnement Nantais (ERN) Désiré Colomb.

C'est une réorganisation à effectif constant pour une réorganisation de l'organigramme plus adaptée.

**Abstention : FO**

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

#### 3.B. Département Citoyenneté, Vie Sociale et Territoires – Direction des Sports : évolution de l'organisation du service Ressources (avis)

Réorganisation de la cellule de gestion dans laquelle il est proposé de renforcer la fonction finances/marchés aux sports.

Il y a des ajustements à la marge sans augmentation d'effectif. Ces modifications sont nécessaires pour répondre à la forte accélération démographique mais ceci n'est pas suffisant.

C'est pourquoi nous nous sommes abstenus sur ce dossier.

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

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

#### 4.A. Département Territoires et proximité – Direction de l'Espace Public : ajustement de l'organisation du Pôle qualité (avis)

Il est proposé de modifier les répartitions des missions entre le pôle qualité et le service voirie aménagement, en faisant évoluer le premier cité vers un service nettoyage / mobiliers urbains et de redéployer un poste vacant de dessinateur de l'unité expertise et études vers l'unité environnement urbain.

Question de la CFDT : le poste de SIG espaces verts existe déjà au SEVE. Est-il en complémentarité de celui existant ou est-ce pour le remplacer ?

Réponse de P. Gallot : C'est une fonction complémentaire car il y a un besoin de le développer sur l'espace de NM (23 autres communes). La DEP travaille avec le SEVE.

Afin de répondre à la politique publique un poste de contrôleur qualité est stabilisé. Il reste un poste non pérennisé mais occupé par un agent en mission pour répondre au besoin d'accompagnement de mobilité.

**Abstention : CFDT, FO**

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