



RETOUR DE LA CFDT DU COMITE TECHNIQUE DU 10 NOVEMBRE 2020

1 INTRODUCTION

Déclaration d'ouverture par la CFDT

Madame la présidente,

Tout d'abord, nous appelons votre attention sur la très grande tension que suscite cette nouvelle période de confinement décidée et annoncée par le président de la république avec encore une fois un délai de mise en œuvre très court. La CFDT a pris acte de ces décisions car la gravité de la situation nécessite la responsabilité de chacun et le respect des mesures annoncées. Tout doit être organisé pour freiner la propagation de l'épidémie et permettre aux équipes soignantes d'accomplir leur mission.

Pour autant, nous organisations syndicales, représentants du personnel, avons comme mission de vous alerter. Les agents, surtout les équipes travaillant en présentiel sont en tension, inquiets et fatigués.

Dans certaines directions comme le service éducation, la petite enfance, les EHPAD, nous demandons des renforts car la crise sanitaire a des impacts très importants sur leur travail au quotidien surtout que ce sont des directions déjà en tension avant la COVID.

Pour les appuyer et remonter les difficultés de terrain, la CFDT s'organise pour maintenir une permanence et être le relais des agents vers la collectivité. Nous demandons des moyens supplémentaires pour organiser notre travail, moyens numériques, moyens de communication ... car le rythme du dialogue social est tendu, difficile et les réunions se succèdent en audio ce qui n'est pas des conditions de travail acceptables.

Les élus CFDT

1.A – Approbation du procès verbal du 16 septembre 2020 (Avis)

Approuvé à l'unanimité par l'ensemble des OS.

2 DIRECTION GÉNÉRALE

L'administration nous présente la nouvelle organisation des services suite aux élections municipales. En effet, la nouvelle équipe municipale déroule son programme pour arriver à ses objectifs.

La réorganisation se compose de plusieurs points :

- une organisation réajustée pour mettre en œuvre les grandes priorités politiques et marqueurs énoncés pour le nouveau mandat.
- une organisation se structurant pour accompagner les transitions qu'elles soient sociales, écologiques, économiques ou démocratiques,



Section CFDT Nantes
LE NANTIL BAT B

3 rue Célestin FREINET 44200 Nantes
02 52 10 82 45 - 06 43 93 67 23

- une organisation qui favorise la transversalité des politiques publiques,
- une organisation qui affirme les directions comme des piliers de son action,
- une organisation managériale simplifiée avec des processus de décision sécurisés fluidifiés.

La CFDT a fait une déclaration (pièce jointe n°2) et s'est abstenue sur l'ensemble de ces dossiers. Ces modifications pourront faire l'objet de présentation de nouveaux dossiers dans les prochains CT car l'impact de cette organisation entraînera des ajustements dans certains services. La CFDT sera vigilante pour mesurer les impacts sur vos conditions de travail. Elle a demandé d'être associée aux différentes réorganisations par un dialogue social renforcé.



En tant qu'agent, revenez vers la CFDT pour nous informer, alerter et partager vos problématiques, vos avis seront remontés par les élus CFDT.

2.A – Evolution de l'organisation générale des directions ville de Nantes et Nantes Métropole – Dossier cadre (Avis)

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

- **2.A.1 – Rapprochement de la mission coopérations métropolitaines et de la mission partenariats et contractualisation – Mission alliances des territoires et contractualisations (Avis)**

La traduction organisationnelle de cette ambition se traduit par le rapprochement de deux missions existantes : la mission « coopérations métropolitaines » (rattachement actuel DGS) et la mission « partenariats et contractualisations » (rattachement actuel DGR), pour former la **mission « alliance des territoires et contractualisations »**.

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

- **2.A.2 – Evolution de l'organisation de la Direction Organisation et Management (Avis)**

La **Direction Organisation et Management** est chargée d'accompagner le changement au sein de la collectivité. Elle assure ce rôle via deux fonctions complémentaires :

- une fonction de conseil aux directions en matière d'organisation et de management par des interventions auprès des équipes (diagnostics et accompagnement des évolutions d'organisation et de fonctionnement notamment) ou des accompagnements individuels d'encadrants et de chefs de projet,
- une fonction d'appui au pilotage et d'animation du projet de collectivité (appelé projet managérial sur le précédent mandat), en proposant notamment des dispositifs transversaux à destination des encadrants (communauté en ligne, webinaires et groupes d'échanges de pratiques) ou des agents (Rencontres du management et de l'innovation).

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

- **2.A.3 – Pôle dialogue citoyen, évaluation et prospective : évolution de l'organisation (Avis)**



Section CFDT Nantes

LE NANTIL BAT B

3 rue Célestin FREINET 44200 Nantes

02 52 10 82 45 - 06 43 93 67 23

2020 marque une nouvelle étape de structuration et développement pour le Pôle dialogue citoyen, évaluation et prospective qui devient **Direction Démocratie et Stratégie**.

Avec la nouvelle mandature, la direction et sa nouvelle organisation devront répondre à plusieurs objectifs :

- répondre aux nouveaux engagements du projet politique et managérial,
- accompagner la structuration des politiques publiques par la prospective, l'évaluation, la veille et le participatif dans un contexte sanitaire,
- développer et structurer des activités incubées en fin du précédent mandat répondant aux attentes du projet de la collectivité (Fabrique de la ville, Nouvelles proximités, Civic tech).

Abstention : **CFDT, FO,**

Contre : **UNSA**

Pour : **CFTC, CGT**

- **2.A.4 – Création de la direction générale déléguée Fabrique de la Ville écologique et Solidaire (Avis)**

Pour répondre aux enjeux de la Ville de demain, une nouvelle direction générale est constituée, intégrant plus fortement les enjeux de développement urbain ensemble, les impératifs écologiques et la participation citoyenne : la **Direction Générale déléguée à la Fabrique de Ville écologique et solidaire**.

Les objectifs identifiés :

- mener un nouveau modèle de développement urbain, respectueux de l'environnement, sobre et résilient en associant le citoyen,
- amplifier la transition écologique dans la fabrique de la Ville et l'innovation/expérimentation,
- amplifier la place des nouvelles mobilités,
- développer la ville/métropole nature et la végétalisation,
- reconquérir et préserver la biodiversité et préserver les ressources,
- améliorer la qualité des masses d'eau,
- renouveler la stratégie d'aménagement du territoire et la spatialisation des politiques publiques,
- organiser la pensée urbaine aux bonnes échelles avec l'alliance des territoires.



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

- **2.A.5 – Création de la direction générale Santé et Transition Écologique (Avis)**

La **Direction Générale Santé Transition Écologique** sera structurée avec :

- deux directions : la Direction d'Animation de la Transition Écologique (DATE) et la Direction de la Santé Publique (DSP),
- une Mission Transversale d'Appui à la Santé, à la Transition Écologique et à la Résilience (MASTER),
- une cellule de gestion pour l'ensemble de la direction générale,
- préfiguration d'une mission résilience : la crise de la COVID19 et les effets du dérèglement climatique témoignent de la nécessité de penser et structurer la métropole résiliente pour préparer les citoyens et le territoire à ces stress chroniques ou de crise.

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

- **2.A.6 – Evolution de l'organisation de la DGEAI – Direction générale développement Économique Responsable, emploi, innovation, Europe et International (DGERI) (Avis)**



Section CFDT Nantes

LE NANTIL BAT B

3 rue Célestin FREINET 44200 Nantes

02 52 10 82 45 - 06 43 93 67 23

L'objectif de cette réorganisation est de se doter d'une organisation adaptée et cohérente avec l'évolution du contexte économique et le nouveau projet de mandat.

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

- **2.A.7 – Création de la direction générale territoire, Proximité, Déchets et Sécurité (Avis)**

La constitution d'une nouvelle **Direction Générale Territoire, Proximité, Déchets et Sécurité (DGTPDS)** répond aux enjeux de proximité à l'échelle des 24 Communes de la Métropole, de quotidienneté pour réponse aux attentes des citoyens et usagers et de régulation de l'espace public.

Les objectifs identifiés :

- renforcer la gouvernance territoriale métropolitaine,
- allier transition écologique et proximité,
- coordonner la gestion et la régulation de l'espace public,
- accompagner la montée en puissance de la sécurité au niveau intercommunal.

La CFDT a posé la question :

« **Quelle est la relation entre les Déchets et la Sécurité ? Pourquoi une direction commune ?** »

L'administration nous répond :

« *Dans cette nouvelle direction sera mis en avant la relation de proximité, le lien avec les usagers.* »

La CFDT n'a pas eu d'explication très précise à cette question. Il faudra en mesurer les impacts !!!



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

- **2.A.8 – Création de la direction générale Citoyennetés, Territoires Solidaires (Avis)**

L'enjeu est d'appréhender le territoire tel que l'habitant le vit lui-même, et de le « gouverner » à cette hauteur de vue, à cette échelle des vies de quartier, des quartiers de vie :

- vie quotidienne, apaisée et nature (information et services de proximité, qualité du cadre de vie, nature en ville, gestion de l'espace public, mobilités douces, sécurité) ;
- vie sociale et solidaire (rencontres et solidarités de voisinage, vie associative et animation sociale et culturelle, prévention, santé, alimentation...);
- vie citoyenne et engagement (participer, co-construire, prendre une initiative, monter un projet, expérimenter, transformer ...).

Pour servir cette ambition politique, cette direction générale intègre toutes les fonctions territoriales de développement social local et de relation aux usagers regroupées dans un ensemble cohérent, colonne vertébrale de l'action de proximité à Nantes : la relation aux usagers, la vie associative, l'animation sociale et culturelle, la jeunesse et l'adolescence, le développement des territoires et les différentes formes de participation, la politique de la Ville et le renouvellement urbain. Elle pilote à ce titre :

- 4 politiques publiques : la politique de la Ville et les projets de renouvellement urbain (aux échelles métropolitaine et nantaise) ; la relation aux usagers ; l'adolescence et la jeunesse ; la vie associative ;
- la gouvernance politique et technique des territoires nantais, les contrats de proximité ;
- le développement social local, le soutien aux initiatives et au pouvoir d'agir des habitants.

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



Section CFDT Nantes

LE NANTIL BAT B

3 rue Célestin FREINET 44200 Nantes

02 52 10 82 45 - 06 43 93 67 23

- **2.A.9 – Evolution de la mission coordination gérontologique métropolitaine – Mission territoires de longévité (Avis)**

La mission territoire de longévité a pour mission d'être un pôle ressources et d'expertise pour guider, inspirer, accompagner, fédérer les acteurs et les professionnels afin de faciliter la lisibilité des actions et initiatives menées sur le territoire et de faciliter leur mise en œuvre.

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

3 GESTION DE L'EMPLOI

3.A – Tableau de suivi des effectifs Ville de Nantes, CCAS et Nantes Métropole (Avis)

Le tableau des effectifs acte toutes les créations de postes des DG et DGA et les suppressions de certains postes de directeur de département en relation avec les créations.

La CFDT est intervenue sur l'intitulé du poste « Puéricultrice » sur le tableau des effectifs de la Ville de Nantes, en interrogeant sur l'intitulé genré du poste ce qui ne facilitait pas la mixité sur ce métier. Pourquoi celui là au féminin et les autres postes inscrits au masculin ?

La DRH nous répond que cette question s'était déjà posée lorsque le service RH avait repris tous les intitulés des postes mais que jusqu'ici ce métier était encore inscrit au féminin dans le registre de classification des emplois.

Abstention unanime



3.B – Lignes directrices de gestion :

- **3.B.1 – Cadrage (Avis)**

L'administration nous présente ce dossier : c'est une obligation légale suite à la loi sur la transformation de la fonction publique de définir les lignes directrices de l'évolution des agents pour les 6 années à venir.

Le délai est très court car cela doit être statué avant le 31 décembre 2020.

Ce dossier est vraiment pavé de bonnes intentions, par exemple : « La qualité de vie au travail peut se définir comme un sentiment de bien-être collectif et individuel qui engloberait l'ambiance, la culture organisationnelle, l'intérêt et les conditions de travail, le sentiment d'implication, l'autonomie et la responsabilisation, l'égalité, le droit à l'erreur, la reconnaissance et la valorisation du travail. »

Mais une phrase ramène à des réalités plus terre à terre : « Les objectifs ainsi définis sont poursuivis dans le cadre d'une maîtrise de la masse salariale qui prend en compte les capacités financières respectives de Nantes Métropole, de la ville de Nantes et du CCAS. »

1. Les objectifs sont /: une meilleure qualité de vie des agents, une meilleure évolution dans leur carrière et un meilleur accès à des responsabilités de niveaux supérieurs.

Les résultats seront directement liés aux moyens et à la capacité de faire changer la culture interne du management !

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



Section CFDT Nantes

LE NANTIL BAT B

3 rue Célestin FREINET 44200 Nantes

02 52 10 82 45 - 06 43 93 67 23

- **3.B.2 – Déroulement de carrières(Avis)**

La CFDT a fait une déclaration sur ce sujet, en réaffirmant nos revendications, en exprimant nos désaccords sur de nombreux sujets, autant sur le fond mais aussi sur la forme de la concertation. Nous vous invitons à en prendre connaissance en annexe de ce compte rendu (pièce jointe n°3).

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

- **3.B.3 – Égalité professionnelle F/H : adoption d'un plan d'action transitoire et calendrier de la nouvelle concertation (Avis)**

La loi de transformation de la fonction publique impose à nos collectivités la mise en place d'un plan pluriannuel (sans excéder 3 ans) pour l'égalité professionnelle F/H adopté avant le 31 décembre 2020.

Ce plan doit répondre au point suivant :

- évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.



La CFDT s'implique pleinement dans ce plan d'action et en relation avec les adhérents CFDT engagés dans le CCIEDM où un groupe travaille notamment sur la prévention des agissements et violences sexistes au travail.

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

3.C – Modalités RH dans le cadre de la gestion de crise Covid 19 : création de nouvelles ASA COVID(Avis)

Deux nouvelles ASA ont été créées :

- l'ASA pour « cas contact »,
- l'ASA pour « personnes vulnérables ».

L'ASA pour « cas contact » s'adresse aux agents dont leurs missions ne peuvent être exercées en télétravail et sur présentation d'un justificatif émanant de l'assurance maladie. Cette ASA entraîne le retrait des titres de restauration et des droits à RTT mais permet le maintien du RI présentiel et ne fait pas l'objet du prélèvement de la journée de carence. La journée de carence ne sera appliquée dans notre collectivité malgré la position gouvernementale qui l'impose. C'est une bonne décision de notre employeur qui permet sans perdre de salaire !

Un nouvel « arrêté gouvernemental » revient sur les 11 critères de vulnérabilité du printemps.

L'ASA pour « personnes vulnérables » s'applique aux agents présentant les critères suivants :

- Être âgé de 65 ans et plus ;
- Avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle non stabilisée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
- Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment ;

- Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kg/m²) ;
- Être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- Être au troisième trimestre de la grossesse.
- Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :
 - médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;
 - infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³ ;
 - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
 - liée à une hémopathie maligne en cours de traitement.

Les personnes vulnérables devront à chaque fois que cela est possible, télétravailler et remplir le formulaire « personnes vulnérables ».

Les personnes vulnérables dont l'activité n'est pas travaillable à distance sont placées en ASA « personnes vulnérables », les tickets restaurants et des droits à RTT sont perdus. Elles conservent cependant la part du RI au présentiel (RIE-RIF).

Ajustement des dispositifs télétravail et travail à distance ponctuels :

A compter du 30 octobre 2020, le plafond des 15 jours de travail à distance est supprimé. L'obligation de présence de 2 jours minimum sur site par semaine est supprimée quand cela est possible. Le travail à domicile 5 jours sur 5 est recommandé.

Les Organisations Syndicales sont intervenues pour dénoncer la mise en place du télétravail dans certains secteurs par manque de moyens numériques et par une frilosité de certains directeurs pour appliquer ses mesures protectrices.

Gestion RH des agents dont l'activité est supprimée ou considérablement réduite :

Ces agents sont très fortement incités à se porter volontaires sur les missions essentielles pour la continuité du service public. A défaut de volontaires suffisants, des redéploiements seront réalisés.



La CFDT s'est abstenue. D'une part les agents qui rencontrent pourtant des problèmes pour poser les différentes ASA, nous interpellent. D'autre part sur la manière dont les agents sont invités à être volontaires car ceux sollicités pour travailler comme volontaires (EHPAD, portage de repas, ...) sont trop souvent incités par leur hiérarchie.

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

Pour : **UNSA**

4 DIRECTION GÉNÉRALE SÉCURITÉ TRANQUILLITÉ PUBLIQUE

4.A – Direction de la Tranquillité Publique : modalités d'organisation de la Police Métropolitaine des Transports en Communs (Avis)

Une Police Métropolitaine des Transports en Commun (PMTC) doit être créée de 32 agents. Ses missions seront :

- de sécuriser les usagers empruntant le réseau de transport en commun,
- prévenir ou mettre fin à la commission des incivilités constatées,
- lutter contre la délinquance,



Section CFDT Nantes

LE NANTIL BAT B

3 rue Célestin FREINET 44200 Nantes

02 52 10 82 45 - 06 43 93 67 23

- conduire des actions communes avec les forces de l'État (Police Nationale, Gendarmerie), la Police Municipale et la TAN aux fins de sécuriser le réseau de transport.
- La PMTC travaillera de 11h à 1h du matin du lundi au samedi et elle aura le même équipement que la Police Municipale de la Ville de Nantes.

La CFDT a fait des remarques au CHSCT du 3 novembre 2020 sur cette création (manque de locaux, ...).

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

4.B – Direction de la Tranquillité Publique : adaptation des moyens de la Police Municipale (Avis)

La Police Municipale de la Ville de Nantes recrute 70 nouveaux policiers municipaux pour :

- renforcer la présence policière sur le terrain en journée,
- étendre les horaires d'intervention de minuit à 2h00 du matin,
- créer une brigade spécialisée de 24 agents pour l'ilotage dans les quartier.

Sur ce dossier, les élus CFDT ont voté POUR car la sécurité de notre territoire doit être renforcée. Par contre ils sont intervenus pour exprimer le désengagement de l'État ce qui impacte les finances de la Ville et les créations de postes dans les autres directions (Education, DPE, ...) toutes aussi importantes pour la cohésion dans notre société, le vivre ensemble.

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

5 DIRECTION GÉNÉRALE DÉLÉGUÉE A LA COHÉSION SOCIALE

5.A – Citad'elles : adaptation des moyens et des plannings de travail (Avis)

Citad'elles a été ouvert le 19 novembre 2019 : c'est la troisième fois que ce service est présenté en CT pour ajuster les effectifs et les horaires

Dès la première présentation la CFDT avait alerté les élus du I manque de moyen humain et des plannings particulièrement lourds.

La CFDT a fait une déclaration (pièce jointe n°4).

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

5.B – DPVA : adaptation des moyens et des plannings de travail au sein des EHPAD (Avis)

La CPOM (Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens) a alloué plus de moyens aux EHPAD ce qui permet de créer 2 postes d'aide soignante par EHPAD. Avec ses nouveaux moyens, la DPVA revoit l'organisation dans chaque EHPAD pour supprimer les horaires coupés en semaine et pour renforcer les équipes le week-end. La CFDT a fait une déclaration (pièce jointe n°5).

Pour la CFDT, ce dossier a été bien mené car les agents ont été consultés.

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

Nous resterons en veille sur ces services car malgré tous les réajustements de planning et d'effectifs, le travail en EHPAD reste usant, la pénibilité est reconnue et le besoin d'accompagnement des équipes est d'autant plus nécessaire dans cette période de crise sanitaire.



