



INTERCO 44
Section CFDT Nantes

www.cfdtnantesvillemetropole.fr

Compte-rendu du CHSCT plénier du 13 septembre 2021 Compte-rendu du CT du 14 septembre 2021

Gestion de l'emploi du temps

2A Tableau de suivi des effectifs Ville de Nantes, CCAS et Ville de Nantes CT

La CFDT a voté **Pour** les tableaux des effectifs car ils comportent des créations de postes et peu de suppressions (postes en surnombre).

2B réforme statutaire du cadre d'emploi des techniciens paramédicaux CT

La CFDT est intervenue en rappelant que c'est une réforme favorable pour les agents. C'est une continuité de la mise en application du PPCR (Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations) négocié par notre syndicat en 2015.

A partir du 25 septembre, les cadres d'emploi, les techniciens paramédicaux (ergothérapeute, kiné, psychomotricien) sont revalorisés en catégorie A au lieu de B. Seuls les diététiciens et les préparateurs de labo restent en B.

Vote à l'unanimité POUR



Section CFDT Nantes

LE NANTIL BAT B

3 rue Célestin FREINET 44200 Nantes

02 52 10 82 45 - 06 43 93 67 23

cfdt@nantesmetropole.fr

2C Modalités RH dans le cadre de la gestion de crise CT

Sur ce dossier la teneur du vote a été discuté : les organisations syndicales doivent donner leur avis seulement sur une partie du dossier :

La possibilité de se vacciner sur son temps de travail.

C'est une demande que la CFDT a portée depuis le début de la vaccination (jusqu'ici refusée par notre employeur) cette mesure est enfin acceptée !

Vote à l'unanimité POUR

Pour autant nous intervenons sur la nouvelle mesure des règles du télétravail puisque ce dossier informe sur la fin du télétravail renforcé dû au COVID. La CFDT demande que les mesures soient maintenues jusqu'aux vacances d'hiver mais l'élue du personnel Aïcha Bassal refuse cette prolongation en argumentant que les agents ne sont pas tous égaux devant le télétravail et que même si cette mesure a permis de protéger les uns et les autres, il faut retrouver le sens du collectif. Nous répliquons que ses arguments peuvent être entendus mais que la crise n'est pas derrière nous. Les agents prennent cette mesure de fin du télétravail exceptionnel comme un couperet.

Dans ce dossier, il est annoncé la fermeture du vaccinodrome de la Beaujoire pour ouvrir un centre plus réduit au Ranzay et une campagne vaccinale dans les quartiers (plus proche de l'habitant).

Aïcha Bassal a remercié les agents travaillant au vaccinodrome n'ayant eu que des retours positifs des citoyens.

La CFDT exprime à son tour ses remerciements auprès des agents très investis dans ce travail, un sens du service public. Nous demandons un suivi particulier de la RH pour les agents en mission, nombreux à être investis au vaccinodrome, afin qu'ils continuent à travailler et maintenir une activité professionnelle.

3A Projet de direction de la DGIRC : évolution de l'organisation CT

La charge de travail augmente en puissance, on reste attentif, ce sera un vote d'abstention car nous avons trop de questionnements sur l'organisation. Notamment pour l'événementiel et sur le pôle en 2023 ainsi que le transfert du poste A.

Réponse : de l'administration:

Pour ce dossier un seul poste A est transféré. Nous continuerons à décliné la réorganisation de cette direction. En 2022-2023 d'autres postes seront transférés pour le déploiement.

L'événementiel a pour vocation de travailler sur la stratégie. La direction opérationnelle garde son service évènementiel.

Vote à l'unanimité : abstention.

3-1 – Direction Générale Information et Relation au-x citoyen-ne-s

Projet de direction (Avis) CHSCT

La DGIRC nous présente sa nouvelle organisation qui doit se mettre en place au 1^{er} janvier 2022 en précisant les missions de chacun. Les agents ont été associés à cette nouvelle architecture.

La CFDT a interrogé sur la Mission Récit Égalité proximité et rayonnement et sur la Mission Récit Transition Écologique et Dialogue, en particulier comment s'est opéré le choix des agents ? Est-ce qu'ils recevront des formations? Nous nous interrogeons sur le manque de polyvalence des agents .Si un agent est absent qui pourra effectuer ses missions ?

L'administration nous répond que ses missions existaient déjà qu'elles étaient occupés par 2 responsables de pôles. En cas d'absence, il y a déjà suffisamment de cadres et de collectif pour prendre le relais.

Abstention : Unanimité

3-2 – Direction Générale déléguée à la Fabrique de la Ville Ecologique et Solidaire

3-2-1 – Direction des Opérateurs Publics de l'Eau et de l'Assainissement (DOPEA)

3-2-1-1 - Pôle technique eau potable et assainissement : création d'une astreinte « cadre maintenance et surveillance » au sein du service maintenance et surveillance des systèmes d'assainissement collectif (Avis)

Cette astreinte se met en place pour recentrer l'astreinte « électro » sur son cœur de métier et pour répondre aux enjeux réglementaires pour préserver le milieu naturel et la salubrité publique.

Question de la CFDT sur le contexte :

Pourquoi une nouvelle astreinte est créée dans cette direction alors qu'il y en a déjà beaucoup ? Ne faudrait-il pas plutôt créer des postes ?

Les astreintes sont nécessaires pour palier à l'augmentation du nombre d'intervention sur un réseau vieillissant. Métier sous tension, recrutement difficile. Il faut répondre à l'enjeu majeur, préserver le milieu naturel et la salubrité publique.

Pour : Unanimité

3-2-1-2 - Site de Tougas : impacts organisationnels sur la période de travaux (Avis)

Ce dossier présente les différentes phases des travaux sur le site de Tougas pour une durée de 21 mois, ainsi que le changement de l'ascenseur à l'usine de la Roche.

L'administration nous précise bien que les Bungalows Algeco présents sur le site de Tougas sont vétustes, des nouveaux vont être mis en place. Il n'y aura pas de point d'eau dans les Algeco mais les bâtiments sont à une vingtaine de mètres. Des nouveaux vestiaires vont être construits en premier, par contre les agents se déplaceront entre les Algeco et les sanitaires.

Malgré les difficultés pendant cette période de travaux et le manque de sanitaire, la CFDT a voté « pour » car les travaux sont nécessaires et très attendus par les agents qui travaillent dans des locaux vétustes.

Site de Tougas :

Pour : CFDT, FO,
Abstention : UNSA,
Contre : CGT.

Usine de la Roche :

Pour : CFDT, FO,
abstention : UNSA, CGT

3-2-2 - Département Développement Urbain : Refondation du département :

Organisation cible (Avis)

L'administration nous présente la phase 1 de la refondation de ce département, la phase 2 sera présentée au CHSCT du mois de novembre 2021, pour une application au 1er janvier 2022.

La CFDT a des retours positifs des agents. Nous demandons la création d'un groupe de travail CHSCT regroupant la DDU, la Direction de l'Espace Public et le Département Mobilité. La CFDT vote POUR tout en restant vigilant sur la mise en œuvre de cette réorganisation.

Pour : CFDT,

Abstention : CGT, FO, UNSA.

3-3 – Direction Générale Santé et Transition Écologique.

3-3-1 - Mutualisation de la direction de la Santé Publique : création d'un service commun pour le Pôle santé des populations (Avis)

La direction de la Santé Publique est réorganisée le Pôle Santé des Populations devient un service commun et le Pôle Santé Globale de l'Enfant reste un service de la Ville de Nantes, conformément à la délégation par l'État à la Ville de la compétence en santé scolaire.

La CFDT alerte sur le poste administratif de catégorie C (1 seul poste pour 2 pôles) ! La charge de travail risque d'être trop importante.

Abstention : Unaniment

3-4 - Direction Générale Ressources CT et CHSCT

3-4-1 - Charte d'aménagement des espaces de travail (Information)

Ce dossier nous présente un point d'étape dans l'élaboration de la future charte d'aménagement des espaces de travail administratifs. Depuis novembre 2017, il y a des expérimentations de nouveaux espaces et mode de travail. La charte définitive nous sera présentée au mois de janvier 2022.

3-4-2 - Direction Logistique : principes d'utilisation des vélos de services partagés sur le temps de travail (Avis)

L'administration nous présente les nouvelles règles d'utilisation du vélo par les agents. Le remisage des vélos au domicile est interdit sauf pour les agents qui ont un véhicule d'astreinte. Cette exception entraînera un avantage en nature qui sera d'environ 9 € par mois.

La CFDT réagit sur l'obligation du port de casque !. Nous demandons un casque de vélo individuel.

Cela est refusé.

Il faudra se munir de charlottes fournies par la collectivité pour respecter l'hygiène ou utiliser son propre casque. En cas d'accident de trajet, une étude pourra être faite pour savoir si l'agent a bien respecté le code de la route et le port d'un casque. Attention en cas de non respect l'accident de trajet travail ne sera pas validé.

Pour cette raison, la CFDT a voté contre !

Contre : **CFDT**, CGT,

Pour : UNSA, FO.

3-4-3 - Département Ressources Humaines : Direction Qualité de Vie et Santé au Travail

3-4-3-1 - Risque RADON : Stratégie d'évaluation (Information)

Le décret n°2018-434 du 4 juin 2018 oblige à faire des mesures du radon sur les ERP. Deuxième phase : l'administration est obligée de faire des mesures dans les ERT (Établissement recevant des travailleurs). Pour assurer cette mission, une personne sera recrutée pour 2 ans.

3-4-3-2 - Point sur le dispositif REBONDIR (information)

Au CHSCT plénier du mois de juin, la CFDT est intervenue concernant le dispositif REBONDIR.

Il y a eu 5 promos entre le mois d'avril 2016 et avril 2019, la 6ème promo commence ce mois-ci.

Sur les 68 agents, 56 sont des femmes. 24 agents de la Direction de l'Éducation, 19 de la Direction Parcours de vie des Aînés et 11 de la Direction Petite enfance.

Sur les 5 premières promotions, 12 ont retrouvé une affectation, 19 sont en missions et 6 en intermissions. Les autres agents sont en congés maladies ou en retraite ou en disponibilité d'office.

La CFDT a réagi en rappelant que les agents sont principalement dans les directions de services à la personne en forte usure professionnelle. La CFDT déplore un dispositif de réparation et non de prévention comme nous le réclamons depuis de nombreuses années. Il faut construire un véritable plan de la GPEC pour aider à la mobilité avant l'usure professionnelle.

3-4-3-3 - Modalités RH dans le cadre de la gestion de crise (Avis)


Le vote de ce dossier porte uniquement sur les facilités horaires pour se faire vacciner sur le temps de travail. La collectivité met en place une plage horaire de 2 heures pour permettre aux agents d'aller se faire vacciner sur leur temps de travail.

Pour : **CFDT**, UNSA, FO,

Abstention : CGT.



Section CFDT Nantes

 LE NANTIL BAT B

3 rue Célestin FREINET 44200 Nantes

02 52 10 82 45 - 06 43 93 67 23

cfdt@nantesmetropole.fr

3-4-3-4 - Point sur la situation épidémie COVID19 (Information)

Les données sanitaires sont les suivantes :

	Nationale	Pays de la Loire	Loire-Atlantique
Taux de positivité pour 100 tests	2,4	1,9	2,0
Taux d'incidence pour 100 000 habitants	141	79,0	91,7

Pour la Ville de Nantes, depuis la rentrée scolaire, 8 écoles ont des classes fermées. Au total 15 fermetures de classes, soit 330 enfants confinés.

Le centre de vaccination de la Beauvoire est fermé, la salle festive du Ranzay prend le relais.

3B DG CITES : RATTACHEMENT DE LA DIRECTION DU PROTOCOLE CT

Intervention de la CFDT : L'attente aux protocoles est d'intégrer un projet de politique publique afin que les agents ne se sentent pas à part de la collectivité. Les collègues ont besoin d'échanges, de concertations et de trouver un sens à leur travail. Leur missions ont beaucoup évolué au fil des années : mutualisation en 2016, lien avec les quartiers.

Une démarche de réorganisation est nécessaire. Le projet de direction est de travailler avec les valeurs de chacun, les postes, une reconnaissance dans leurs diverses compétences.

Réponse : On est bien conscient de l'attente des professionnels. Les activités du protocole ne sont pas figées, elles évoluent. Nous souhaitons monter ce projet en concertation avec les agents, travailler avec eux le projet de service. Cette direction comporte des métiers très spécifiques et donc peu de mobilité. Il est essentiel de s'appuyer des connaissances métiers de chacun, les valoriser pour ne pas démotiver les agents et maintenir un service de qualité.

CFDT : abstention



4A Département RH / Service Finances, contrôle et performance RH : création d'une cellule SIRH

CT

La gestion des ressources humaines s'appuie d'un système d'information complexe, les logiciels sont multiples (Eole, Temptation, Bureau mobile...)

Les enjeux numériques de demain sont importants. L'organisation doit s'adapter et repose sur la création d'un secteur SIRH au département RH.

Intervention CFDT :

C'est une forte attente des agents pour faciliter leur travail car beaucoup de données sont rentrées à la main. En exemple la direction RH service paye et santé . Ceci est une perte de temps et une source d'erreurs !

Vote : CFDT/ POUR

5A Poursuite de la déclinaison organisationnelle de la DGSTE (santé et transition écologique)

La CFDT alerte sur la montée en puissance de la charge de travail importante pour la secrétaire de direction. On comprend que la mutualisation au sein de la métropole est nécessaire mais nous votons une abstention car les moyens prévus ne sont pas suffisants.

Réponse : Il y aura une vigilance de la montée en charge, la Direction sera renforcée au fil du temps.

Vote : CFDT : abstention

6A Mission égalité l'évolution de l'organisation

Le marqueur « égalité » devra irriguer toutes les politiques publiques ville et métropole. Même si l'égalité est une valeur que la CFDT partage c'est une montée en compétence de cette direction qui va accroître la charge de travail à fournir par les agents, les moyens semblent encore insuffisants pour cela. Nous nous interrogeons aussi car la demande est d'étudier tous les futurs projets de la collectivité afin qu'ils respectent l'égalité. Cette étude ne doit pas être un facteur de ralentissement dans la mise en œuvre.

C'est une première phase, les agents sont en attente de réponse sur les futures missions et sur un éventuel transfert ! Pouvez-vous y répondre ?

Réponse : Dans cette première phase de l'évolution organisationnelle, rien est arrêté en matière de transfert de postes. Les postes présentés sont ceux qui existent déjà, les autres seront définis en novembre. Elle a pour vocation l'égalité de part les animations et la sensibilisation.

Vote : CFDT : abstention



6B DIVADOM

Recrutement de 2 agents titulaires pour une expérimentation sur 1 an avec formation, un partenaire pour les remplacements, un dispositif de sécurité et un un médiateur de quartier.

C'est un projet politique ambitieux, innovant avec une absence de moyen pour répondre à un projet sociétal du maintien à domicile.

Le but de ce dispositif est qu'une aide-soignante suive à domicile 30 personnes âgées. Les missions sont les suivantes : Présence sur le terrain, appel téléphonique, réponse à des sollicitations ou déplacement pour lever des doutes s'il y a le déclenchement d'une alarme. Ce dispositif est mis en place à l'EHPAD Renoir, et les aide-soignantes interviendront entre 21h et 7h, sur les quartiers des Dervallières, du Breil, de la Contrie et de Carcouet

Nous aurions souhaité être concertés en amont car les moyens sont insuffisants (1 soignant pour 30 personnes à domicile est une charge de travail conséquente) Les moyens humains et sécuritaires sont insuffisants.

L'incivilité est déjà présente depuis l'ouverture de l'EHPAD même en voiture. L'intervention d'une aide soignante seule la nuit est inquiétante.

La réponse de l'administration concerne la dotation de moyens : L'agent sera équipé d'un bip alarme en cas d'urgence, relié à une agence de sécurité et pourra faire valoir son droit de retrait en cas de danger imminent.

L'ARS a donné son accord que pour 2 créations de postes en expérimentation d'un an.

Même si le dispositif est une évolution de la prise en charge de la personne âgée, les moyens ne sont pas à la hauteur de ce projet, c'est pourquoi la CFDT reste sur une abstention.

Abstention : CFDT, UNSA, CGT,

Pour : FO