



SYNDICATS TERRITORIAUX

Nantes Métropole, Mairie de Nantes, UFICT
CCAS, Opéra Angers Nantes, École des Beaux-Arts

CT extraordinaire du 4 juin 2020

1 - INTRODUCTION

1.A - Présentation des modalités d'organisation du comité technique extraordinaire commun en audioconférence

Comité technique extraordinaire dédié officiellement à acter les modalités mises en place durant la crise sanitaire. Tenu en audio-conférence, il était nécessaire d'organiser la prise de paroles et les échanges entre les OS et la collectivité.

1.B - Approbation des procès-verbaux des 14 et 23 janvier 2020

Votes:

Pour: **CGT (6)**, CFDT (4), UNSA (2), FO (2), CFTC (1)

2 - DIRECTION GÉNÉRALE À LA CULTURE

2.A - Voyage à Nantes 2020 : modalités de travail des établissements culturels

L'édition 2020 se déroulera du 8 août au 27 septembre. Il s'agit de modifier les modalités de travail du 8 au 31 août et de mettre en œuvre une organisation garantissant les conditions sanitaires optimales durant l'édition.

Avec une amplitude d'ouverture élargie 7 jours sur 7 du 8 au 31 août (de 10h à 19h) et 6 jours sur 7 du 1^{er} septembre au 27 septembre (de 10h à 18h) selon les établissements :

- Musée d'arts : Ouverture 7 jours sur 7 du 8 au 31 août avec une ouverture restreinte le mardi.
- Muséum d'histoire naturelle : Il devrait rouvrir au public le 8 août. Il y aura une mise en cohérence des plannings avec les autres établissements.
- Musée Jules Verne : Ouverture de 10h à 19h du 8 au 31 août sans jour de fermeture.
- Chronographe : Ouverture du mardi au dimanche du 8 au 31 août avec une extension horaire jusqu'à 19h. Ouverture le 15 août.
- Planétarium : Fermé sur la période du Voyage à Nantes mais les agents seront au travail. Ils ne seront donc pas redéployés sur d'autres établissements
- Atelier : Accueil par roulement par 3 agents. Ouverture de 10h à 19h tous les jours ainsi que le 15 août.

Dans tous les cas des agents non titulaires / non permanents ou en mobilité accompagnée viendront compléter les effectifs. Le port du masque sera obligatoire. Pour les congés, ils seront gérés comme les autres années.

La CGT prend acte des dates et de l'organisation de l'édition du VAN 2020. Elle sera vigilante sur les conditions de travail et les moyens donnés aux agents pour effectuer leurs missions dans des conditions sanitaires particulières. A notre demande, un bilan sera fait sur la fréquentation amenée par l'ouverture de 18h et 19h. A notre demande le paiement par CB (qui était envisagé) sera privilégié mais non exclusif pour ne pas risquer l'exclusion de certains citoyens.

Votes:

Pour: CFDT (4), UNSA (2), CFTC (1)

Abst: **CGT (6)**, FO (2)

3 - GESTION DE L'EMPLOI

3.A - Tableau de suivi des effectifs Ville de Nantes, CCAS et Nantes Métropole

Un poste de cadre A (3.0 !) est créé au pôle Nantes Ouest pour une durée limitée à 4 ans, en charge du développement économique du projet Grand Bellevue. Les organisations liées à ce sensible projet (vacances régulières et nombreuses de postes liés à la souffrance au travail) passent souvent dans ce subtil tableau. La CGT le regrette de nouveau. L'administration, encore une fois, répond qu'il fallait les prévenir en réunion de préparation de notre souhait d'un vrai dossier d'organisation en CT (play again !). **Nous, on est plus sérieux. On est vigilant, pour un confort de travail des agents, sans RPS. La CGT relancera l'administration sur l'organisation globale de ce projet.**

Autre point, comme déjà indiqué lors de la réunion préparatoire au CT, nous sommes étonnés de la transformation d'un poste d'assistant socio-éducatif en conseiller socio-éducatif à Citad'elle. Dans le passé, la situation s'était posée à plusieurs reprises avec une fin de non recevoir systématique.

La réponse nous a été apporté qu'il s'agissait de résoudre la situation du retour d'un agent en disponibilité. Nous prenons donc acte que cela est possible et nous ne nous y opposerons pas. Il s'agit donc bien d'une transformation à titre dérogatoire en dehors du cadre. Il est important de le préciser en instance et que cela soit inscrit au procès verbal.

Plus globalement, ce dossier acte des suppressions de poste donc nous voterons contre ce dossier en cohérence avec le positionnement de la CGT.

Votes:

Abst: CFDT (4), UNSA (2), CFTC (1)

Contre: **CGT (6)**, FO (2)

3.B - Projets d'apprentissage 2020- 2021

57 nouveaux projets d'apprentissage ont été demandés par les services. 17 ont été validés pour la rentrée 2020.

- Nantes Métropole : 8 projets validés

- Ville de Nantes et CCAS : 9 projets validés

Pour l'administration, sur le nombre de contrats restreints au vu des possibilités, il faut tenir compte des coûts de formation. En effet aujourd'hui les collectivités doivent prendre en charge 50 % de la formation au lieu de 0 %.

Pour la CGT l'apprentissage est l'une des filières d'accès à un métier qualifié et doit permettre à nos collectivités de former mais aussi de recruter ses futurs agents. A ce titre, pour une juste reconnaissance des qualifications, tout doit être mis en œuvre pour recruter les apprentis par la voie du concours.

Concernant les maîtres d'apprentissage, il semblerait logique que ceux-ci soient des agents travaillant quotidiennement avec l'apprenti car le lien de confiance entre apprenti et maître d'apprentissage est très important. Dans les projets proposés, des agents de maîtrise, sans remettre en cause leur professionnalisme, seront maîtres d'apprentissage sans travailler directement sur le terrain avec l'apprenti (exemple à la DOPEA). Celui-ci sera donc « ballotté » entre plusieurs agents qui peuvent être de bons professionnels sans investissement au titre de maître d'apprentissage.

Le partage d'expérience entre plusieurs agents peut s'entendre une fois acquis les savoirs de base par l'apprenti.

Nantes métropole répond que pour le choix des maîtres d'apprentissage, c'est un choix de management des services. Pour la reconnaissance des qualifications, le recrutement sur concours est compliqué. On peut envisager le CDI ou le CDD.

Votes:

Pour: CFDT (4), UNSA (2), CFTC (1)

Abst: **CGT (6)**, FO (2)

3.C - Modalités RH dans le cadre de la gestion de crise Covid 19

Sur ce dossier 3 C , il n'y a eu que deux votes au final (modalités R.H / PRIME) :

- Situations administratives et rémunération
- Gestion du temps de travail

Votes:

Pour: UNSA (2), CFTC (1)

Abst: **CGT (6)**, FO (2), CFDT (4)

- Versement d'une prime exceptionnelle pour tout agent mobilisé pendant la période de confinement.

La CGT a été le seul syndicat à avoir une position claire dès le début sur la prime fin mars. Si la CGT ne s'oppose pas à ce que la collectivité verse une prime si elle le souhaite, elle n'est en aucun cas complice des critères définis pour le versement de cette prime défiscalisée et elle n'en sera donc pas comptable.

Votes:

Abst: **CGT (6)**, FO (2), CFDT (4), UNSA (2), CFTC (1)

Voici en détail les votes qu'aurait fait la CGT sur l'ensemble du dossier :

I – Situations administratives et rémunération pendant la période COVID (vote global ABSTENTION)

A. Confinement médical **Vote CGT POUR**

B. Agents maintenus à domicile **Vote CGT POUR**

C. ASA garde d'enfants **Vote CGT Abstention**

La CGT a pu faire évoluer ce point avec ses revendications durant la crise. Cependant, nous restons en désaccord sur certains points.

D. Création de l'IK COVID 19 **Vote CGT POUR**

II – Gestion du temps pendant la période COVID

A. Valorisations à 7 heures des journées de confinement **Vote CGT Contre**

La CGT est contre ce point. Il est totalement anormal que des agents ayant réellement télétravaillé dans des conditions dégradées soient considérés en COV 7 au même titre que des agents en ASA garde d'enfants ou ASA médical.

B. Pose de congés **Vote CGT Abstention**

La CGT est totalement opposée au vol de congés. Cependant, ce point a évolué par rapport aux revendications CGT (4 jours et non 5, pas pour les agents en PCA).

C. Horaires décalés **Vote CGT Abstention**

III – Versement d'une prime exceptionnelle pour tout agent mobilisé pendant la période de confinement (du 17 mars au 10 mai inclus) afin d'assurer la continuité des services publics dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire (Abstention CGT)

3.D - Télétravail: bilan et généralisation

Au tout début du confinement, la collectivité n'était absolument pas pour généraliser le télétravail. Or, ce dossier invite à présent à mettre en place les conditions matérielles et organisationnelles pour une généralisation du télétravail à l'ensemble des directions de nos collectivités. Demandes pour télétravailler possibles à partir de septembre 2020, puis plus généralement en janvier 2021 avec du nouveau matériel de la collectivité.

Nous avons demandé le report de ce dossier qui n'avait pas sa place au milieu des dossiers dans le cadre d'un CT exceptionnel dédié à la crise sanitaire.

Au delà de cette incohérence, ce dossier s'appuie sur une synthèse de l'expérimentation qui est de fait incomplète et prématurée sachant l'arrivée que depuis janvier d'une seconde vague d'agents expérimentant ces nouvelles conditions de travail. Comment acter cette future organisation sans avoir en amont travaillé concrètement tous les points avec les agents et les syndicats ?

Le confinement est un cadre exceptionnel qui a toutefois révélé des dérives managériales, démontrant le besoin d'un cadre clair pour l'ensemble des agents. Isolés pour beaucoup, il a fallu faire face à des contradictions sur la catégorisation des équipes et de certains agents amenant à des inégalités et incohérences sur le temps de travail et l'obtention des futures primes. Dans ce dossier, la possibilité d'un télétravail ponctuel n'a par ailleurs jamais été concerté.

De plus, notre administration refuse de compenser les frais induits et l'achat de matériel ergonomique que l'Urssaf a pourtant détaillé dans son évaluation des frais engagés par le salarié en télétravail. L'administration s'appuie sur le flou des textes de la DGAFP (*direction générale de l'administration et de la fonction publique*) qui n'oblige pas les collectivités à participer aux frais, même si à contrario l'Urssaf le permet. Pour la CGT, nous considérons que nous ne sommes pas obligés d'aller au moins disant et demandons la mise en place de cette indemnité.

Nous sommes également étonnés de l'argument comme quoi le télétravail permettrait de minorer l'impact des mouvements sociaux (évocation des grèves des transports en commun). Même le gouvernement et le MEDEF n'osent pas utiliser cet argument pour promouvoir le recours au télétravail. Il est étonnant pour la CGT que la collectivité et les élus politiques puissent avoir ce positionnement.

Le report n'ayant pas été obtenu, nous avons voté contre ce dossier.

Votes:

Pour: CFDT (4), UNSA (2), CFTC (1)

Abst: FO (2)

Contre: **CGT (6)**

3.E - Actualisation du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Sur le dossier RIFSEEP, on ne peut que déplorer qu'il n'apporte pas ou très peu de revalorisation de la filière médico-social très largement féminine. Les hausses évoquées ne concernent en réalité que très peu d'agents de cette filière.

Le rapport comparé femme/homme 2020 a été repoussé à septembre du fait des circonstances actuelles mais il mettra à nu une aggravation des inégalités déjà existantes pour les Femmes/Hommes en catégorie A. Nous espérons vivement à la CGT que la prochaine majorité municipale passe à l'acte comme s'y est engagé la majorité actuelle, sans le faire, comme le montre une fois de plus ce dossier. Le dossier parle pudiquement de « vision cible ». Nous espérons que le politique, loin des paroles séduisantes, aura une vraie « vision cible » pour réduire ces inégalités en catégorie A. Il n'est pas anodin que les filières considérées nationalement comme « petit A » ou « A atypique » soient quasi uniquement féminines.

Pourtant, la crise actuelle a amené cette catégorie à être encensée, applaudie avec au final une prime défiscalisée honteuse, des promesses absurdes de défilé aux Champs Élysées voire même des médailles d'un autre temps. Si la CGT de son côté souhaite une revalorisation réelle du traitement par le point d'indice, la revalorisation par le RIFSEEP est souhaitée à défaut et honorerait la collectivité à contrario des belles promesses nationales sans lendemain .

Votes:

Pour: CFDT (4), UNSA (2), CFTC (1)

Abst: FO (2)

Contre: **CGT (6)**

4 - DIRECTION GÉNÉRALE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET ATTRACTIVITÉ INTERNATIONALE

4.A - Direction du Développement Économique: renouvellement de la DSP concernant le patrimoine immobilier économique métropolitain

Votes:

Pour: CFDT (4)

Abst: UNSA (2), CFTC (1), FO (2)

Contre : **CGT (6)**

4.B - Direction du Développement Économique: renouvellement de la DSP Tourisme avec la SPL le Voyage à Nantes

Votes:

Pour: CFDT (4)

Abst: UNSA (2), CFTC (1), FO (2)

Contre : **CGT (6)**

Pour ces deux dossiers :

Quand Nantes Métropole délègue des missions à une SPL, elle argumente facilement : « on peut pas faire, car on n'a jamais fait ! ». Et puis après, la collectivité rappelle les qualités d'un tel partenariat avec ces (ou ses) structures : grande réactivité et créativité / souplesse de gestion / forte responsabilisation / service public de qualité rendu / compétences spécifiques et évolutives...

Ce sont ces mêmes qualités que les élus et l'administration ont justement rappelé pour les agents publics de nos collectivités, pendant la période de crise sanitaire que nous avons traversé et continuons de vivre. Alors, la CGT a demandé une nouvelle fois la mise en œuvre de moyens humains pour que le service public soit rendu par des agents de statut public, même dans le cadre de ces missions. La CGT a voté contre ces 2 décisions.

5 - DIRECTION GÉNÉRALE RESSOURCES

5.A - Rapprochement des fonctions bâtimentaires et immobilières : impacts organisationnels au niveau du département Stratégie Foncière et Immobilière et de la direction de l'Immobilier

Ce département avait été créé et « organisé » en 2017. La CGT avait prédit la désorganisation des missions rassemblées ou séparées (opérationnel et stratégie des missions foncière, par exemple / immobilier et bâti, autre exemple). Ce département est démantelé maintenant, rétablissant sans doute les liens et proximités nécessaires entre les agents.

Cette nouvelle organisation se vante d'être « à iso-effectif » ! C'est encore une fois logiquement regrettable, au regard des montées en charge prévisibles pour ces missions, dans une métropole qui grandit. La CGT déplore la fragilité assumée du dimensionnement des nouvelles Mission Stratégie Foncière et Agence Immobilière.

Surtout, cette organisation s'est concrétisée dans un contexte bien trop particulier : la crise sanitaire ; confinement et reprise d'activité pour les annonces aux agents et les discussions finales avec les organisations syndicales. Aucune capacité pour chacun de réagir. Et de réels risques de RPS encourus, mais encore assumés par l'administration.

La CGT a entendu que les agents considéraient que l'organisation proposée rétablissait des modalités de travail qu'ils et elles attendaient impatiemment. Nous n'avons donc ni demandé le report (comme initialement prévu avec nos élus CHSCT) pour ce seul dossier d'organisation de ce CT, ni voté défavorablement. Par contre, notre vigilance concernant la fragilité du dimensionnement des organisations, ainsi que le contexte particulier de leur mise en place s'est logiquement traduit par une abstention de la CGT. Les autres organisations ont suivi.

Votes:

Abst: **CGT (6)**, FO (2), CFDT (4), UNSA (2), CFTC (1)