



SYNDICAT CGT TERRITORIAUX

Ville de Nantes & UFICT CGT · Nantes Métropole
CCAS · SMANO · EBANSN

Comité Technique du 16 septembre 2020

Ce premier Comité Technique s'est tenu en présence des nouveaux élus politiques dont notre nouvelle adjointe au personnel Mme Aïcha BASSAL. Celle-ci a exprimé sa volonté d'un dialogue social de qualité avec l'objectif d'être constructif et d'œuvrer au bien-être des agents. La CGT prend acte de cet engagement mais jugera aux actes.

Nous avons profité de l'installation de la nouvelle équipe pour rappeler l'ensemble des revendications que nous portons dans nos collectivités mais aussi nationalement.

INTRODUCTION

Approbation du procès-verbal du 4 juin 2020

Votes:

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

GESTION DE L EMPLOI

Tableau de suivi des effectifs Ville de Nantes, CCAS et Nantes Métropole

Le tableau des effectifs est un outil de l'administration qui sert régulièrement à créer, puis à supprimer, des emplois à durée déterminée. La CGT le regrette régulièrement. En créant un, lors de ce CT, pour une durée de 2 ans au pôle climat pose question quant au niveau d'implication de la collectivité concernant le problème du réchauffement climatique. Nous annonçons t'on ici que ce problème sera solutionné dans ces 2 ans ? Nous avouons t'on que la volonté d'agir n'était qu'électorale ?

Lors d'un CT, il n'y aura que cette ligne au tableau des effectifs : « suppression d'un poste créé pour une durée déterminée, arrivant à échéance ».

Le changement de cap politique que nous attendons, c'est offrir des moyens pour qu'un service public de qualité puisse être rendu par des agents titulaires, organisés dans la durée. Afin de répondre aux enjeux de l'urgence climatique, énergétique, écologique, sanitaire et sociale.

Votes:

Pour: UNSA (2)

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

Présentation du rapport sur l'état des collectivités

Ce dossier présente les moyens budgétaires et en personnel de la collectivité, il dresse notamment le bilan des effectifs, des actions de formation, du temps de travail, des conditions de travail- hygiène sécurité et de l'action sociale.

Cet état des lieux doit nous être présenté aux moins tous les deux ans en comité technique.

La CGT souligne que le rapport est incomplet avec des données inexactes voire fausses (ex :0 de grève au CCAS en 2019). Aussi,nous nous abstenons sur la présentation de ce rapport.

Votes:

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

Rapport de situation comparée femmes - hommes 2019

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 Nantes Métropole, destiné à réduire les inégalités.de l'égalité femme homme.

C.F intervention complète en annexe

La CGT a souligné que les chiffres ne sont pas bons dans la collectivité. Si certaines inégalités subsistent en diminuant légèrement, elles ont doublées au niveau des rémunérations des catégories A. La CGT alerte pourtant depuis des années sur les choix R.H et budgétaires. Ces inégalités étaient donc prévisibles et auraient pu être évitées. La CGT ne vote pas sur le contenu du rapport mais sur le fait que ce dernier est présenté et complet conformément à la loi.

Votes:

Pour:CGT (6)

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

Ajustement du dispositif ASA : nouveau motif en cas de décès d'un enfant ou d'une personne à la charge effective et permanente d'un agent.

La loi n°2020-692 du 8 juin 2020 crée une autorisation spéciale d'absence de droit pour les agents touchés par le décès d'un de leurs enfants.

L'ASA accordée l'est de droit d'une durée de 5 jours ouvrables pour les enfants âgés de plus de 25 ans.

Pour un enfant de moins de 25 ans la durée est portée à 7 jours ouvrés, auxquels s'ajoute une ASA complémentaire de 8 jours (travaillés) qui pourront être pris dans un délai d'un an à compter de la date du décès, ils pourront être fractionnés sur cette période.

Les jours accordés sont proratisés à la quotité de temps de travail, si les deux parents sont agents des collectivités , l'ASA est accordée aux deux parents.

Pour la CGT il est important d'informer largement les agents de l'importance de la mise à jour des informations concernant la composition familiale auprès des collectivités.

Votes:

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

Modalités RH dans le cadre de la gestion de crise Covid 19

1. **Horaires décalés** : il s'agit de proroger jusqu'au 31 décembre 2020 les dispositions présentées lors du CT du 4 juin dernier . **La CGT a rappelé sa revendication de porter la vacation minimale à 2h (et non 1h30) afin d'apporter de la souplesse mais ne pas favoriser uniquement les vacances courtes.**

Votes:

Abst: CGT (6)

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

2. **Régularisation des dispositifs d'astreinte mis en œuvre pendant la période Covid-19**
Astreintes .Il s'agit :
 - De régulariser ou d'adapter les astreintes mise en place pendant la période COVID. Sont concernés les services du pôle Nantes Ouest, de la direction des sports et de la DRU.
 - D'étendre les système d'astreintes du BATI concernant les services maintenance générale et maintenance technique électricité en cas de nécessité (situations exceptionnelles).
 - De rendre possible les astreintes du service Achats Magasin (direction administrative et financière) en cas de sollicitation par le pôle protection des populations (DGSTP)**Pour la CGT les astreintes doivent permettre d'intervenir en urgence ou dans des situations exceptionnels afin d'assurer la continuité du service public. Néanmoins nous serons vigilant quant aux moyens donnés pour assurer ces astreintes et sur les conditions de mise en œuvre si celles-ci devaient perdurer. En effet dans ce cas, cela à des répercussions sur les conditions de travail en terme d'effectif et d'organisation.**

Votes:

Abst: CGT (6)

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

3. **Création de nouvelles autorisations spéciales d'absence en cas de fermeture de classes, d'écoles ou de structures d'accueil de la petite enfance** il s'agit de permettre aux parents d'enfants de 16 ou moins (18 ans pour les enfants atteint d'un handicap) d'être absents pour garde d'enfants en cas de fermeture d'établissement ou d'identification par l'Assurance Maladie comme étant « cas contact » à compter du 1^{er} septembre.
Cette autorisation d'absence sera limitée à 7 jours consécutifs sans proratisation au temps de travail.

Votes:

Abst: CFDT (4)

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

4. **Prime exceptionnelle pour les personnels mobilisés dans les établissements sociaux et médico-sociaux** ce dispositif permet aux agents mobilisés pour livrer les repas à domicile de bénéficier de la prime PCA à hauteur de 30€/ jour à l'instar des personnels d'Agnès Varda, des EHPAD et des Résidences Autonomie.
De plus les agents prévus au planning durant la période mais empêchés car mis en quatorzaine par la MPP suite à un test positif d'un-e collègue ou usagers sont éligibles à cette prime sur la base du nombre de jours de travail prévus au planning. **Pour la CGT cet ajout permet la reconnaissance des agents particulièrement impactés sur cette période.**

Votes:

Abst: CGT (6)

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

5. Reconnaissance des représentants du personnel mobilisés pendant la période de confinement (du 17 mars au 10 mai inclus) La collectivité reconnaît l'activité des représentants syndicaux durant cette période en les intégrant au PCA (Plan de Continuité d'Activité) elle propose l'attribution d'une prime exceptionnelle de 15€ par jour de travail exclusif (jours de réunions) pour les permanents syndicaux ou déchargés à plus de 70 % de leur activité, ou/et mandaté-e CHSCT .**La CGT, en intersyndicale, a demandé la reconnaissance du travail effectué avec le dialogue social, les critères d'attribution de la prime ne correspondent pas à la réalité du travail effectué durant ces 10 semaines, ceci n'étant pas une priorité pour la CGT nous ne nous sommes pas opposés à ce dossier à l'instar de tous ceux portant avis sur l'attribution d'une prime.**

Votes:

Abst: CGT (6)

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

Contre :UNSA (2)

DIRECTION GÉNÉRALE RESSOURCES

BATI – PMA : évolution de l'organisation du service Fêtes Manifestations et Logistique

Il s'agit :

De décloisonner les secteurs magasin, livraison, gestion administrative et renforcer les coopérations avec le secteur transport.

De développer de nouvelles compétences par une coopération inter-métiers.

D'adapter les moyens logistique à l'activité des équipes.

Soutenu par la CGT et FO les salariés ont déposé un préavis de grève portant sur :

Le risque de polyvalence accru et forcé.

Le maintien de 2 postes de catégorie C transformés en B.

Le recrutement des agents temporaires présent en nombre.

Une harmonisation des horaires sur la base 7h45-12h et 13h15-16h47.

Un RIE de niveau C soit 155 euros par mois.

La réponse de l'élue au personnel, jugée satisfaisante pour les agents, a permis d'acter des avancées :

- Les agents conserveront leurs missions et cœur de métiers dans une logique d'entraide.
- Il y aura le même nombre de poste de cat C. les postes transformés sont des postes vacants et non pourvus.
- Le recrutement sera ouvert prioritairement en interne et accessible aux temporaires.
- Maintien des horaires actuels de chaque secteur et ouverture d'une réflexion prenant en compte les besoins des usagers.
- Poursuite de l'analyse des métiers exercés en lien avec la demande de RIE.

Concernant la précarité, la CGT rappelle sa proposition d'équipes de titulaires remplaçants (pourquoi pas avec des postes vacants ?) particulièrement dans des secteurs à fort taux d'absences. La CGT a demandé confirmation de l'engagement de reconduire d'un an les contrats d'agents temporaires se terminant au 31 décembre. La DRH a confirmé cette mesure pour tous les agents concernés.

Votes:

Pour: CFDT (4)

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

Département RH- QVST : évolution de l'organisation du pôle égalité au travaillé

Il s'agit pour la collectivité de renforcer le rôle d'animation transversale et d'impulsion au sein du pôle égalité au travail en complémentarité des projets structurants et transversaux que les chargées de missions ont à mener. Pour la collectivité, il est aujourd'hui nécessaire de conforter l'ensemble de ses actions concourant aux démarches de labellisation, de répondre, dans le calendrier contraint imposé aux nouvelles obligations introduites par la Loi transformation de la FP et de conduire ces actions dans une réelle logique d'amélioration continue en impliquant l'ensemble des acteurs.

Pour la CGT, la question que l'on peut se poser c'est qu'elle est la plus-value à cette réorganisation sachant que l'effectif reste le même, alors que ce service nécessiterait des postes supplémentaires.

Votes:

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

Abst:CGT (6), FO (2)

DIRECTION GÉNÉRALE DÉLÉGUÉE À LA COHÉRENCE TERRITORIALE

Ajustement du régime indemnitaire emploi des métiers de la maintenance voirie

Suite à un conflit des agents de la voirie soutenus par la CGT et FO sur l'attribution de la prime de certification le passage au niveau D du RIE et la reconnaissance de la Catégorie active il s'agit de donner un avis sur le résultat de la négociation.

-Attribution d'un niveau C hétérogène de 140,84 euros mensuel (intégrant l'indemnité de sujétions spéciales) pour les agents regroupés sous l'appellation agents d'exploitation de la voie publique (soit 172 emplois).Date d'application au 1^{er} août.

- Attribution d'une prime intermédiaire jusqu'à l'obtention de la certification (la démarche est en cours). Cette prime est déjà versée depuis le 1^{er} janvier.

-Création de l'emploi «maçon voirie réseaux divers» permettant l'ouverture de droits à la catégorie active.(108 agents concernés)

À la question de savoir si d'autres agents de la voirie pourraient prétendre à la 1/2 prime de certification, il est répondu «pas pour l'instant, car pour les autres agents on ne connaît pas les missions qui seront certifiées».

La CGT rappelle que la revendication sur le RIE date de plusieurs années.C'est bien grâce à l'action tenace et déterminée des agents que cette fois-ci la négociation à débouchée sur des résultats.Consultés,les agents ont accueillis favorablement ces propositions .

La CGT rappelle également que la prime de certification est issue elle aussi d'une lutte antérieur.

Votes:

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

Abst : CFDT (4)

Pôle Loire Sèvre Vignoble : ajustement organisationnel du service Projets

Il s'agit de rééquilibrer les moyens entre les unités UET,UPP et SEG du service projet,de favoriser la transversalité, d'améliorer la qualité des Études Préalables et de limiter le nombre de niveaux hiérarchiques.Le poste d'AM est transformé en Technicien de 1^{er} niveau.

Pour la CGT cette réorganisation va dans le bon sens et est bien acceptée par les agents. La diminution des niveaux hiérarchiques doit permettre un meilleur travail collectif. Seul reproche mais important, le manque de moyens humains. En effet les agents auraient souhaité au moins 2 créations de postes (AM ou TT). Cette question est repoussée à plus tard, dans ces conditions la CGT s'abstient.

Votes:

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

Pour: UNSA (2), CFTC (1)

Pôle Erdre et Loire: organisation de la fonction prévention

Il s'agit de créer au vu des effectifs du pôle et des besoins en prévention hygiène et conditions de travail un poste de « conseiller de prévention » en transformant un poste d'AM en technicien.

Cgt :Y-a-t-il une volonté de créer le même type de poste dans les autres pôles? Pas forcément mais volonté de mutualiser.

La CGT est favorable à la création de ce poste qui clarifie les différentes missions et répond à des besoins.

Votes:

Pour: CGT (6), CFDT (4), UNSA (2)

Abst: FO (2), CFTC (1)

DIRECTION GÉNÉRALE TRANSITION ÉNERGIE ENVIRONNEMENT ET SERVICES URBAINS

DOPEA- Pôle eau Potable- Service exploitation des installations: évolution de l'organisation du service Atelier maintenance des ouvrages et bâtiments

Il s'agit de faire face à l'augmentation de certaines missions en lien avec la prise d'exploitation de la nouvelle usine de l'eau par le transfert d'un poste d'agent de maîtrise du service clientèle (poste lui-même issu d'un précédent transfert!)

Pour la CGT, les agents de l'atelier maintenance-ouvrage-bâtiment (glutineurs-filtreurs+ polyvalents) sont demandeurs depuis longtemps d'un encadrement de proximité qui soit effectivement présent. Ce transfert de poste devrait répondre à leurs attentes. Reste la question des effectifs au service clientèle.

Votes:

Pour: CGT (6)

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

Contre: FO (2)