



CT du 29 mai 2018



1. INTRODUCTION

1.A – Approbation du procès-verbal du 21 mars 2018

Votes :

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

Contre :

Abs :

2. GESTION DE L EMPLOI

2.A – Tableau de suivi des effectifs ville de Nantes et C.C.A.S

Le présent dossier fait état de l'évolution des postes au tableau des effectifs de la Ville et du CCAS pour la période du 20 mars 2018 au 29 mai 2018.

Sur cette période le solde des créations-suppressions est de **0** poste pour la Ville et **+6** postes pour le CCAS.

La CGT constate que la création de postes dans le dispositif « Rebondir » libère des postes dans les établissements, en particulier pour les auxiliaires de soins, métier en tension s'il en est.

La collectivité nous confirme que ces postes vont être ouverts afin de stabiliser les équipes.

Votes :

Pour :

Contre :

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

2.B- Conditions d'emploi des agents non titulaires non permanents : phase 2- durée de collaboration.

Ce dossier présente les nouvelles règles de recrutement des agents temporaires avec pour objectifs :

- l'harmonisation et la simplification de la gestion des durées de collaborations entre les collectivités,
- le maintien d'une rotation sur ces emplois
- la résorption de la précarité des agents non titulaires, non permanents.

Les nouvelles durées de collaboration seront de 2 années calendaires sur l'ensemble du périmètre et l'ensemble des emplois. Pour les situations d'absences de longues durées, pour lesquelles il est identifié que l'agent titulaire ne réintégrera pas son poste initial, une dérogation dans la limite de 5 ans pourra être envisagée, elle permettra des intégrations directes pour certains emplois et nécessitera un accompagnement à la préparation d'un concours pour d'autres.

CF. inter CGT en annexe

Votes :

Pour : UNSA (1), CFTC (1)

Contre : **CGT (4)**, FO (2)

Abs : CFDT (4)

2.C- Mise en place du télétravail à titre expérimental pour la période 2018:2019 au domicile de l'agent ou dans des tiers lieux internes à nos collectivités.

Une quarantaine de poste est ouvert au télétravail à titre expérimental dans différentes directions ciblées à Nantes et Nantes Métropole. Cette expérimentation d'une année est basée sur le volontariat et fera l'objet d'une évaluation en cours et à la fin du dispositif. L'ensemble des catégories y seront représentées, le rythme de travail devra comporter une présence de minimum 3 jours/semaine sur le lieu d'affectation pour un agent et 12 jours minimum par mois pour les agents au forfait (cadres).

CF. inter CGT en annexe

Votes :

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

Contre :

Abs : **CGT (4)** , FO (2)

2.D- Autorisations spéciales d'absence (ASA) : harmonisation et création d'un guide unique régissant les autorisations d'absence accordée aux personnels municipaux et métropolitains.

Ce dossier vise à harmoniser les pratiques en matière d'autorisations spéciales d'absence entre la Ville de Nantes et Nantes Métropole.

La collectivité crée de nouvelles autorisations en lien avec les nouveaux schémas familiaux (familles recomposées), mais réduit considérablement le contingent global des autorisations spéciales d'absence.

Votes :

Pour :

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

Abs :

Ce dossier ayant reçu un avis défavorable de l'ensemble des organisations syndicales sera représenté lors d'un CT extraordinaire.

2.E- Déplacements agents domicile/travail- Création d'une indemnité trajet vélo (IVT)

Pour poursuivre la démarche de mobilité Mobinantes+ visant à réduire la part des déplacements en voiture pour les trajets domicile/travail la collectivité met en place un forfait annuel pour l'utilisation du vélo plafonnée à 200€ par an .

Cette nouvelle indemnité n'est pas cumulable avec la prise en charge partielle d'un abonnement de service de location de vélo , ni avec la participation employeur 50 % d'un abonnement transport collectif dès lors que la totalité du trajet est couverte par un transport en commun collectif.

Pour les signataires de « la Charte Vélo » le dispositif reste inchangé, l'IVT s'y substituera pour les bénéficiaires qui pourront néanmoins bénéficier d'un bon de révision annuel.

Votes :

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

Contre :

Abs :

2.F- Dispositifs et déroulement de carrière : Avancement de grade -catégorie A

CF. inter CGT en annexe

Votes :

Pour : CFTC (1), UNSA (1)

Contre : **CGT (4)**, FO(2)

Abs : CFDT (4)

3. DIRECTION GÉNÉRALE DÉLÉGUÉE À LA COHÉSION SOCIALE

3.A – Département Citoyenneté, Vie Sociale et Territoire- Direction des Sports : ajustements organisationnels suite à l'évolution de la politique d'usage des piscines.

La collectivité présente une réorganisation dans les piscines avec notamment la suppression de 450 heures d'ouverture au public.

CF. inter CGT en annexe

Votes :

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

Contre : **CGT (4)**, FO(2)

Abs :

3.B- Département Prévention & Solidarités- Direction du parcours de Vie des Aînés-Pôle Établissements Médico-sociaux : Harmonisation des horaires de travail des restaurants Inter- Générationnels.

Ce dossier présente la nouvelle organisation des horaires de travail dans les restaurants inter-générationnels, celle-ci est harmonisée sur l'ensemble des établissements.

Les agents sont globalement favorables à cette organisation qui leur permet de travailler 1 week-end sur 2, contre 2 sur 3 auparavant. Les agents souhaitent cependant pouvoir conserver le choix dans la pose des RTT , ce qui n'est pas envisagé par la collectivité qui souhaite que celles-ci soit posées en priorité les mardis et jeudis.

D'autre part la CGT a rappelé que dans l'attente des recrutements et de la stabilisation des équipes à la rentrée prochaine les agents ont exprimé leurs inquiétudes sur la période estivale, en effet le turn-over des remplaçants est important et met souvent les équipes en difficulté, nous avons réitéré notre demande d'équipe volante titulaire sur ces structures.

La collectivité s'est engagée sur la stabilité des équipes pour cet été en annonçant le positionnement de 8 agents temporaires indiciaires pour pourvoir aux remplacements. Il n'est cependant pas envisagé la mise en place d'équipe volante titulaire.

CF. inter CGT en annexe

Votes :

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

Contre :

Abs : **CGT (4)**, FO(2)

4. DIRECTION GÉNÉRALE DÉLÉGUÉE À LA COHÉRENCE TERRITORIALE

4.B- Département territoires& Proximité- SEVE : nouvelle organisation du temps de travail des responsables d'équipe.

Il est proposé une évolution du temps de travail des responsables d'équipe (agents de maîtrise, techniciens de 1er niveau).

Ceux-ci pourront effectuer 15 mn de temps complémentaire (sur un cycle de quatre semaine, 18 jours travaillés, ouvrant droit à 2 jours de RTT dans le cycle) .

Chaque responsable d'équipe devra opter individuellement et annuellement pour le positionnement des 15mn le matin ou l'après-midi.

Votes :

Pour : **CGT (4)**, CFDT (4), CFTC (1)

Contre : FO(2)

Abs : UNSA (1)