



Comité Technique du 19 septembre 2022

1 – Introduction

1.A Approbation des procès-verbaux des:

- 31 mai 2022:

Votes:

Pour: CGT,CFDT, UNSA, FO, CFTC

- 2 juin 2022:

Votes:

Pour: CGT,CFDT, UNSA, FO, CFTC

- 3 juin 2022:

Votes:

Pour: CGT,CFDT, UNSA, FO, CFTC

- 13 juin 2022:

Votes:

Pour: CGT,CFDT, UNSA, FO, CFTC

2 – Gestion de l'emploi

2.A – Tableau de suivi des effectifs Ville de Nantes, CCAS et Nantes Métropole

Ce dossier présente les suppressions, créations et modifications de postes pour les trois entités.

La CGT regrette la création de postes sur des durées déterminées alors que les missions sont pérennes, les postes créés à Nantes Métropole à la direction du BATII auraient nécessité un dossier spécifique.

Votes:

Abst: CGT, CFDT, UNSA, FO, CFTC,

2.B – Ajustement du dispositif télétravail:

Ce dossier apporte un certain nombre de points positifs pour les agents souhaitant télétravailler, en effet la collectivité fait le choix d'y apporter de la souplesse, de la responsabilisation, de la simplification, des ressources nouvelles et de l'accompagnement.

Pour la CGT ces évolutions utiles sont une avancée, tant que le télétravail ne devient pas la règle. Il reste encore à convaincre certains responsables hiérarchiques de la pertinence de ce dispositif, en effet pour quelques uns d'entre eux, si on n'est pas au bureau, on ne travaille pas...

Nous nous étonnons que ce dossier n'aborde pas l'aspect financier qui découle du télétravail. Comme le permet l'arrêt du conseil d'État du 7 juillet 2022, les télétravailleurs pourraient prétendre à une indemnité forfaitaire plafonnée à 220€ par an en vue de couvrir les frais de type achat de matériel, énergies et fluides, Internet... etc D'aucuns diront que si les agents estiment que le télétravail engage un coût, rien ne les empêche de rester dans leurs services.

Pour la CGT, le télétravail doit rester un mode d'organisation du travail permettant de mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle, et tout doit être mis en œuvre pour permettre à chacune et chacun d'y trouver son équilibre.

L'augmentation fulgurante du coût de la vie et de l'énergie ne doivent pas y mettre un frein, rappelons que les bureaux non-occupés génèrent des économies aussi pour nos collectivités.

Nous réitérons donc notre demande d'attribution, avec effet rétroactif à septembre 2021, de l'indemnité forfaitaire télétravail.

D'autre part, la disparition de la distinction entre télétravail et travail à distance entraîne de fait la disparition du forfait de 15 jours pour le travail à distance.

Possibilité est offerte aux agents de télétravailler en demi-journée, la restriction d'un seul RDV dans la journée risque d'être bloquante, en effet pour la collectivité, si les RDV et réunions se multiplient sur des journées de télétravail ça enlève tout le sens du télétravail.

Votes:

Abst: CGT

Pour: CFDT, UNSA, FO, CFTC

2.C-Cadre commun du temps de travail: ajustement suite au premier bilan

43 % des cadres A badgeurs ont un solde créditeur de + de 14h en fin de cycle. Ce chiffre montre que de nombreux cadres A ne peuvent pas accomplir leur travail dans le temps légal imparti et accumulent donc des heures, écartées en fin de cycle. Ainsi, on constate que nombreux sont les cadres A qui travaillent gratuitement. La collectivité propose de traiter ce problème de deux façons : en permettant d'accumuler jusqu'à 42h au lieu de 14 sur un cycle, ou en permettant de revenir au forfait cadres. La CGT considère que la souplesse apportée pour les fins de cycle va dans le bon sens pour éviter aux agents de perdre des heures travaillées, ou aux services d'être désorganisés en fin de cycle avec l'absence de nombreux agents. La possibilité de revenir au forfait cadre permet de satisfaire les demandes de certains agents qui se sont vus imposer le badgeage avec les 1607h. Pour autant, le problème de fond reste le manque d'effectifs pour accomplir les missions de service public d'une métropole en pleine croissance démographique, que le retour au forfait cadre ne fera que cacher à nouveau. Cela rejoint le sujet de la possibilité de se voir payer les heures supplémentaires pour les agents B et C : cette disposition va conduire de nombreux collègues à travailler plus pour gagner plus, du fait de la faiblesse des salaires au regard du coût de la vie, malgré les légères augmentations du point d'indice et des régimes indemnitaires.

Pour la CGT, seule la réduction du temps de travail, couplée à une rémunération permettant de vivre et pas seulement de survivre, constituerait un progrès à la fois social et environnemental.

La collectivité a précisé la fiche 1.10 relative aux sujétions, nous précisant que c'est le nombre de jours ouvrant droit à des sujétions liées aux occurrences qui est proratisé à la quotité de temps de travail et non la sujétions en elle-même, voilà qui est rassurant.

Votes:

Contre: CGT, FO

Pour: CFDT, UNSA, CFTC

2.D- Frais de mission: ajustement suite au premier bilan

Pour la CGT, ce dispositif nécessitait que l'on mette de l'huile dans les rouages, voilà qui est fait et c'est une avancée pour les agents, nous votons donc favorablement.

Votes:

Pour: CGT, CFDT, UNSA, FO, CFTC

2.E- Égalité et mixité professionnelle femmes-hommes: plan d'action 2022-2024

L'égalité professionnelle et la mixité femmes-hommes sont un enjeu majeur pour nos collectivités. Malgré un retard dû aux négociations sur le temps de travail et le régime indemnitaire la concertation continue. À ce titre, un plan d'action structuré en 6 axes sur la période 2022-2024 est soumis au comité technique. Il s'agit d'être pragmatique, vigilant et exigeant.

Axe 1: Porter une politique commune en faveur de l'égalité et de la mixité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Axe 2: Promouvoir l'égalité professionnelle et lutter contre les stéréotypes sexistes.

Axe 3: Faire de la mixité professionnelle un levier de performance collective.

Axe 4: Accompagner les parentalités, améliorer l'articulation des temps de vie et agir en faveur de la santé au travail.

Axe 5: Diminuer les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes (l'objectif n'est pas de baisser la rémunération des hommes pour augmenter celle des femmes !)

Axe 6: Prévenir et traiter les agissements sexistes, les violences sexuelles et le harcèlement sexuel au travail (il y aura un bilan des actions déjà engagées).

Pour la CGT l'égalité femmes-hommes au travail et dans la société doit être un combat de tous les instants. Des actions ont déjà été mises en place.

La CGT soutient les axes proposés mais ceux-ci doivent se transformer en mesures concrètes et ne pas rester à l'état de bonnes intentions. Pour cela, les moyens financiers adéquates nécessaires devront être dégagés et le pragmatisme sera effectivement nécessaire (exemple de vestiaires femme qui doivent être organisés avant l'arrivée de l'agent). Pour marquer son accord la CGT votera favorablement mais ce n'est pas un chèque en blanc.

Votes:

Pour: CGT, CFDT, UNSA, FO, CFTC

3 –DG déléguée Fabrique de la Ville Écologique et Solidaire

3.A –Département Urbanisme et Habitat- Direction de l'Urbanisme Réglementaire: évolution de l'organisation dans le cadre du projet de direction

La CGT est bien d'accord avec les besoins de moyens nécessaires pour assurer convenablement les missions de la DUR. Mais ici c'est majoritairement le rattrapage de pérennisation de contrats précaires, pour lesquels la situation avait déjà été avertie, et ceci en retard de l'organisation précédente du DUH. Au regard des alertes du dossier, est-ce d'ailleurs assez ?

Sortir les surveillants de travaux des 3 secteurs, les éloignant des instructeurs, c'est une expérience qu'il faudra évaluer. La plus grande vigilance est de mise, pour l'assurance du confort de l'établissement de leur mission. Les assistantes, toutes regroupées auprès de la directrice, c'est aussi une organisation particulière qui mérite d'être évaluée, afin de ne pas voir se constituer un pool d'agents interchangeables dans leurs interventions.

Cependant, au regard du nombre conséquent de créations de postes et de l'approche majoritairement favorable par les agents concernés, la CGT a voté favorablement.

Votes:

Abst : CGT, CFDT, UNSA, FO, CFTC

4-DG Cultures et Arts dans la ville

4.A- DG Cultures et Arts dans la ville: évolutions organisationnelles

La CGT a souligné le besoin de faire évoluer l'organisation, dans un contexte de risques psycho-sociaux importants. La nouvelle organisation prend en compte notamment les questions de territorialisation et de proximité, et acte la création de 4 postes en 2023 (3A+1B), en plus des 4 créations de postes de catégorie C en 2022.

La CGT a fait part du cloisonnement et de l'opacité trop importants pendant la démarche de réorganisation, notamment concernant les niveaux de fonctionnalité et requalification de postes, qui n'ont pas laissé place aux échanges entre les agents. Nous avons alerté quant à l'organisation des missions d'assistante au sein de la Mission Territoires et Culture, réparties entre deux services, ainsi que sur le nouveau positionnement de la Cellule de Gestion.

La CGT restera également vigilante concernant la charge de travail induite par le recrutement de nouveaux chargés de mission, auprès des assistantes, de la cellule de gestion et de la Régie technique.

Votes:

Abst: CGT, CFDT, FO, CFTC

Contre : UNSA

5- Direction Générale

5.A- Evolution du rattachement des fonctions de développement économique des pôles de proximité vers la Direction de l'Économie et de l'Emploi Responsables de la DGEERI

La « matrice » précédente est inversée par cette nouvelle organisation. En français cela veut dire que les collègues restent positionnés dans les pôles, mais antérieurement sous responsabilité hiérarchique du directeur de leur pôle et fonctionnelle de la DGERI, la situation s'inverse.

Les arguments pour un rattachement aux services centraux semblent peu évidents. En fait, le DGS a arbitré catégoriquement. Nous pensons qu'il aurait été plus malin de tenter d'améliorer la coordination des collègues que de modifier leur organisation hiérarchique.

L'important maintenant est de les protéger de toute tension, dans ce dispositif scabreux. Nous avons alerté le DGTPDS sur ce sujet.

En tout cas, comme dans le cadre de la fusion des pôles nantais, ce n'est pas un bon message qui est envoyé, concernant la proximité.

Votes:

Abst: CGT, FO, CFTC

Contre : UNSA, CFDT

6- DG Territoires Proximité Déchets Sécurité

6.A- Evolution de l'organisation sur différents périmètres de la DGTPDS

- A- Les Missions et fonctions ressources de la DGTPDS

Nous ne sommes pas certains que le rapprochement de la cellule de gestion avec la Mission Coordination Ressources, sans véritables moyens supplémentaires, permette d'assurer le bon support de la nouvelle organisation.

Votes:

Abst: CGT, CFDT, FO, CFTC

Contre : UNSA

- B- La Direction de la Tranquillité Publique

Le rapprochement de la Maison de la Tranquillité Publique à la Direction de la Tranquillité Publique semble logique.

Votes:

Pour: CGT, CFDT, CFTC

Abst : UNSA, FO

- C- le Pôle Nantes Centralité

Cette réorganisation, c'est la métropolisation de la proximité, par son éloignement, sa fin. C'est la municipalisation des services techniques, le retour à la situation nantaise d'antan.

Bien sûr, les 2 postes des directeurs de pôle ne sont pas supprimés (la CGT le demandait), mais ne sont créés aucun poste supplémentaire et nécessaire, alors qu'il y en a tant besoin, pour les services supports, d'une part, mais aussi pour la gestion de l'espace public, notamment ici, dans la centralité métropolitaine.

Le déménagement (rapprochement) dans un lieu commun inquiète tout le monde (localisation, délais de mise en œuvre...). Il faut peut-être penser à organiser la transition, par des rapprochements intermédiaires et temporaires de services, avec leur encadrement.

Il y a trop peu de lisibilité dans ce dossier quant au processus de mobilité interne. La plus grande vigilance des difficultés pour chacun est nécessaire dans ce processus compliqué, afin de garantir tout Risques Psycho-Sociaux.

Quelque soit le motif et l'argumentaire (s'il en est), il ne fallait sans doute pas faire cette fusion maintenant. La direction a fait le choix d'un passage en force, au risque de fragiliser des équipes qui fonctionnent idéalement. Et on imagine que ce n'est pas fini. Quel avenir pour les centres techniques, inquiets dans leurs locaux exigus ? Quel projet d'organisation suspectée pour les ASVP ? Et on nous prévient de prochaines fusions, vers une seule entité pour la ville de Nantes.

Votes:

Contre: CGT, CFDT, UNSA, FO, CFTC

- D- La Direction Risque et Protection des Populations

La prise en compte du renforcement nécessaire des moyens des services agissant pour les situations de crises lors d'évènements de sécurité que nous avons vécu, vivons et vivrons est évidente dans ce dossier : 7 créations de postes.

Votes:

Pour: CGT, CFDT, FO, CFTC

Contre : UNSA

6.B- Pôles de proximité: évolution de l'astreinte de maintenance et mise en sécurité de l'espace public

Ce dossier proposait la refonte des secteurs d'intervention pour les cadres décisionnels. Un cadre décisionnel pour la centralité de Nantes et un pour le reste du territoire. La mise à disposition d'un conducteur poids lourd à chaque astreinte, par roulement des différents pôles. Ce conducteur serait amené à intervenir sur l'ensemble du territoire.

La CGT est intervenu pour rappeler la nécessité d'intervention systématique à 2 agents, ce qui n'est pas toujours le cas. Elle a dénoncé « le flou » de ce dossier qui semble ne pas tout dire, en particulier la volonté d'étendre l'astreinte à tous les agents opérationnels des pôles.

Au regard des interventions des organisations syndicales, du manque flagrant de consultation des agents et du manque de clarté, Mme BASSAL a décidé de retirer ce dossier de l'ordre du jour.

6.C- Pôle Loire, Sèvre Vignoble – Service gestion de l'espace public: adaptation de l'organisation et des horaires pour les chantiers sur les entrées d'agglomération

La direction souhaite faire intervenir 3 fois par an une dizaine d'agents (nettoisement, signalisation, voirie verte) de 4h00 à 12h30, avec pause de 45 minutes non comprise dans le temps de travail, pour une rémunération de 0,96€ de l'heure entre 4h00 et 6h00.

La CGT a dénoncé ces propositions indécentes en terme d'organisation et de rémunération. Aucune prise en compte de la contrainte de travail à 4h00 du matin, avec en plus une pause que les agents se paient eux mêmes. Le dossier temps de travail des 1607h, est le nouvel outil des directions pour remettre en cause les acquis du personnel et intégrer toutes les contraintes du travail au temps normal de travail.

- Toutes les OS ont voté contre ce projet.

Il revient donc à Aïcha BASSAL, élue au Personnel, de décider maintenant si elle passe en force et applique quand même ces dispositions.

Votes:

Contre: CGT, CFDT, UNSA, FO, CFTC

7-DG Ressources

7.A- Département des Ressources Numériques:

- 7.A-1:Direction du Management de l'Information- Service usages collaboratifs

Les usages collaboratifs concernent tous les usages de collaboration et de productivité individuels largement partagés entre les agents.

Les objectifs pour les prochaines années sont:

- Privilégier le socle de compétences numériques de base pour tous.
- Améliorer fortement l'ergonomie de l'offre en la rendant accessible sur les mobiles.
- Poursuivre l'inclusion de tous dans le numérique professionnel.
- Accompagner la transformation des modes de travail autour de ces pratiques collaboratives.

Il est proposé la création d'une unité à laquelle seront rattachés les agents majoritairement concernés par les enjeux d'accompagnement et la création d'un poste de catégorie A et d'un poste de catégorie B. Une seconde unité pourrait être créée dans les 2 ou 3 ans si nécessaire.

La CGT est favorable à l'organisation et l'objectif proposés.

Mais pour des formations efficaces et atteindre les objectifs affichés cela nécessite de mettre à disposition les moyens en terme de locaux et de matériels ce qui n'est pas toujours le cas actuellement. Besoin d'améliorer aussi le travail avec le service communication.

Votes:

Pour: CGT, CFDT, UNSA, FO, CFTC

- 7.A.2 : Direction Géographie et Observation:évolution de l'organisation dans le cadre du projet de direction

La DGO souhaite réorganiser son activité autour de ses 3 compétences-clés, développement du territoire, ingénierie géomatique, écoute et accompagnement des utilisateurs.

L'organisation proposée se compose ainsi :

- Un service « données et usages ».
- Un service « trajectoire métiers » avec 2 unités.
- Une mission « appui à la stratégie et développement ».
- Une mission « observation ».

Création d'un poste de catégorie A. Beaucoup de technicité ce qui explique la non présence d'agents de catégorie C.

Votes:

Pour: CGT, CFDT, UNSA, FO, CFTC

7.B- Département du BATII

- 7.B-1 DAEELE : évolution de l'organisation des services maintenance générale et Exploitation Énergie Livraison Événementiel

Compte tenu d'un volume d'activité devenu important, il s'agit de confier à un prestataire privé le contrôle des extincteurs actuellement réalisé par deux agents techniques. Seuls les extincteurs en prêt du service FML continueront d'être entretenus en régie. Les deux agents concernés verront leurs missions modifiées et seront nommés agents de maîtrise.

Pour la CGT, on assiste à une privatisation pour faire face à une charge de travail en augmentation. On refuse de créer les postes nécessaires à un maintien d'une activité en régie. C'est une situation que l'on peut malheureusement retrouver dans d'autres services.

Va-t-on assister à des privatisations de missions à chaque fois que le manque de personnel ne permettra pas de faire face à la charge de travail ?

En tout cas la crainte est réelle.

Pour ce qui concerne les deux agents, ils revendiquaient depuis longtemps un passage au grade d'agent de maîtrise en reconnaissance de leurs missions.

La direction accède à leur demande mais au prix d'une privatisation !

Votes:

Contre: CGT, CFDT, UNSA, FO, CFTC

- 7.B-2 Evolution du rattachement du poste d'expert commissionnement et application du schéma directeur transition énergétique

Il s'agit de rattacher le cadre A « expert commissionnement et application schéma directeur transition énergétique » directement à la direction de la DAEELE.

Votes:

Pour: CGT, CFTC

Abst : UNSA,CFDT, FO,

7.C- Département RH- Direction Emploi Développement des Compétences : adaptation des moyens

L'augmentation des effectifs des collectivités ainsi que l'accroissement du nombre d'agents à accompagner et à former conduisent à une forte augmentation de l'activité de la Direction Emploi et Développement des Compétences constituée de 3 secteurs : Recrutement, accompagnement à la mobilité et formation.

Il est proposé de créer ou pérenniser 7 postes.

Pour la CGT il est important d'adapter le nombre de postes à la charge de travail si l'on veut répondre correctement à la demande et maintenir de bonnes conditions de travail pour les agents de cette direction. La CGT se félicite de ces créations même si pour certains il s'agit d'une pérennisation. On peut malheureusement penser que la charge de travail ne pourra qu'augmenter à l'avenir (reclassements pour raison de santé, report de l'âge de départ à la retraite si les salariés ne se mobilisent pas...).

Votes:

Pour: CGT, CFDT, UNSA, FO, CFTC