



Nantes en Commun
14ter rue de Talensac
44000

Bonjour,

Merci pour votre sollicitation.

Nantes en commun porte un projet de transformation profonde de la ville vers la réappropriation par les habitants eNantes en commun porte un projet de transformation profonde de la ville vers la réappropriation par les habitants et vers la transition écologique et sociale, vers l'écologie populaire. Cette transformation ne pourra pas se faire sans l'aide ni l'engagement des 8 000 agents de la ville de la métropole.

Nous sommes conscients des difficultés vécues par les agents ces dernières années et l'augmentation du mal-être au travail.

Ces dernières années, certaines directions ont connu une augmentation phénoménale du nombre de *burn out*. Cela doit nous alerter et cesser. Malgré la taille de notre collectivité, nous devons nous efforcer de limiter la bureaucratisation (des processus de plus en plus lourds, des lignes hiérarchiques trop longues,...) qui entraîne une perte de sens pour les agents et un amoindrissement du sentiment du travail bien fait, au service des habitants.

Au contraire, nous souhaitons que davantage d'agents puissent trouver du sens dans leur travail, par exemple en étant davantage en contact avec les bénéficiaires de leurs services.

Le programme que nous portons nécessite une mobilisation accrue de la collectivité sur les enjeux :

- de l'énergie (production locale d'énergie renouvelable, création d'un fournisseur, rénovations thermiques),
- de l'alimentation (régie agricole et alimentaire),
- du logement (coopératives immobilières, lutte contre les dérives d'airbnb et autres),
- des transports (extension du réseau de transports en commun, politique ambitieuse pour arriver à 20% de part modale pour les vélos d'ici 2030)
- et de la démocratie locale (faciliter l'émergence d'assemblées de quartier, d'une assemblée des assemblées).

Sur tous ces sujets, nous voulons une implication forte des habitants, ce qui constitue un défi enthousiasmant pour la collectivité : comment donner davantage de moyens d'agir aux habitants ?

Pour relever ce défi, nous voulons faire des agents des acteurs des évolutions de la collectivité territoriale.

Pour relever ces défis, nous avons besoin de vous et nous voulons travailler avec vous en confiance. Conscients du bilan du mandat précédent, nous voulons restaurer le dialogue et la confiance — endommagés par l'équipe sortante — avec les agents et leurs représentants.

1. Sur la mobilité interne et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Nous nous attèlerons à la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences afin de mieux accompagner les parcours professionnels des agents (notamment pour les agents qui font des métiers pénibles et pour qui on peut prévoir qu'ils basculent sur d'autres postes au cours de leur vie professionnelle) et de mieux anticiper les besoins de la collectivité en termes de savoir-faire, au regard des défis et des évolutions nécessaires.

2. Harmonisation des règles entre les collectivités et les services

Nous sommes favorables à une harmonisation des règles entre la ville et la métropole, pour plus d'équité et sans que les règles soient systématiquement tirées vers le bas ! Nous reprendrons les discussions qui ont été rompues par l'équipe sortante, en prenant le temps d'arriver à un accord.

Voici quelques pistes d'amélioration des conditions de travail qui pourraient être discutées avec les représentants du personnel :

- Initier une étude des heures réellement effectuées (avec l'hypothèse qu'un certain nombre d'agents travaillent bien plus que le temps de travail prévu dans leur contrat).
- Droit à la déconnexion : expérimenter le fait de bloquer la réception de mail au-delà d'une certaine heure ; limiter le nombre d'agents de catégorie A qui ont des téléphones professionnels
- Expérimenter la mise en place du temps partiel (4/5e) associatif : la rémunération des agents sera inchangée pour ceux et celles qui s'engagent une journée par semaine pour une association ou structure d'intérêt général du territoire, à travers une mise à disposition contractuelle (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F551>). Une structure à créer pilotera ces mises à disposition via des mises en relation qualitatives. Pour ceux et celles qui ne souhaitent pas se mettre à disposition du territoire, leur rémunération sera celle prévue par le code du travail (<https://www.fonction-publique.gouv.fr/dispositions-relatives-au-temps-partiel>).
- Création d'une crèche pour les agents (évaluer la pertinence)

3. Reconnaissance et encouragement de la responsabilité

Certains métiers sont en tension et on peine à pourvoir les postes. Nous nous engageons à élaborer un diagnostic des métiers dont les conditions de travail sont actuellement peu attrayantes afin de trouver des solutions pérennes (reconnaissance, réduction de la pénibilité, améliorations des conditions salariales, accès à la formation...).

Nous voulons également mieux communiquer autour de ces offres d'emplois, en particulier auprès des habitants des quartiers populaires où les taux de chômage battent des records.

Par ailleurs, nous reconnaissons les agents comme de véritables interlocuteurs pour mettre en place notre projet pour Nantes et de sa métropole, interlocuteurs des élus, mais aussi des habitants, et détenteurs d'une compétence qui leur donne une légitimité dans la mise en œuvre de cette politique.

4. Organisation de la collectivité

Nous nous reconnaissons dans ces revendications et cela va dans le même sens que l'organisation de Nantes en commun et sa philosophie.

Dans notre programme, nous nous positionnons davantage en faveur des régies municipales plutôt que des délégations de service public auprès d'entreprises privées.

5. Les acquis pour les agents et leurs évolutions

Nous réévaluerons la participation aux œuvres sociales dans le cadre de nos discussions avec les représentants du personnel.

Par ailleurs, nous sommes favorables à la création d'une mutuelle municipale dont pourront bénéficier les agents et les habitants de Nantes.

Parallèlement nous pourrions étudier avec les IRP les moyens d'aider les agents en grande difficulté (rupture familiale, surendettement) de façon complémentaire avec le COS.

6. Les évolutions liées à la loi de transformation de la fonction publique

- 1607 heures : nous ne toucherons pas au niveau de traitement actuel et garderons la situation telle quelle si elle est satisfaisante pour les représentants du personnel.
- CHSCT : La fusion du CHSCT dans le CST est une application de la loi « TFP » du 6 août 2019. Nous dénonçons la suppression déguisée des CHSCT dans le public et dans le privé.

Nous serons donc à l'écoute des Instances Représentatives du Personnel sur les sujets de la santé, l'hygiène et des conditions de travail.

Il nous semble indispensable d'être plus transparents sur les évolutions de carrières et les modalités de promotion interne, pour éviter les conflits, copinages ou sensation d'opacité.

- Droit de grève : c'est un droit inaliénable d'expression des salariés. Ce droit ne doit pas être bafoué.
- Rupture conventionnelle : oui, nous envisageons d'expérimenter la rupture conventionnelle. Nous veillerons à ce que les ruptures conventionnelles ne soient pas un moyen déguisé de pousser à la porte des agents, les précarisant.
- Emplois contractuels : l'emploi contractuel n'est pas souhaitable si les personnes se retrouvent dans une situation de précarité. Nous sommes favorables à la négociation d'un protocole pour encadrer cette pratique.

t vers la transition écologique et sociale, vers l'écologie populaire. Cette transformation ne pourra pas se faire sans l'aide ni l'engagement des 8 000 agents de la ville de la métropole.

Nous sommes conscients des difficultés vécues par les agents ces dernières années et l'augmentation du mal-être au travail.

Ces dernières années, certaines directions ont connu une augmentation phénoménale du nombre de *burn out*. Cela doit nous alerter et cesser. Malgré la taille de notre collectivité, nous devons nous efforcer de limiter la bureaucratisation (des processus de plus en plus lourds, des lignes hiérarchiques trop longues,...) qui entraîne une perte de sens pour les agents et un amoindrissement du sentiment du travail bien fait, au service des habitants.

Au contraire, nous souhaitons que davantage d'agents puissent trouver du sens dans leur travail, par exemple en étant davantage en contact avec les bénéficiaires de leurs services.

Le programme que nous portons nécessite une mobilisation accrue de la collectivité sur les enjeux :

- de l'énergie (production locale d'énergie renouvelable, création d'un fournisseur, rénovations thermiques),
- de l'alimentation (régie agricole et alimentaire),
- du logement (coopératives immobilières, lutte contre les dérives d'airbnb et autres),
- des transports (extension du réseau de transports en commun, politique ambitieuse pour arriver à 20% de part modale pour les vélos d'ici 2030)
- et de la démocratie locale (faciliter l'émergence d'assemblées de quartier, d'une assemblée des assemblées).

Sur tous ces sujets, nous voulons une implication forte des habitants, ce qui constitue un défi enthousiasmant pour la collectivité : comment donner davantage de moyens d'agir aux habitants ?

Pour relever ce défi, nous voulons faire des agents des acteurs des évolutions de la collectivité territoriale.

Pour relever ces défis, nous avons besoin de vous et nous voulons travailler avec vous en confiance. Conscients du bilan du mandat précédent, nous voulons restaurer le dialogue et la confiance — endommagés par l'équipe sortante — avec les agents et leurs représentants.

1. Sur la mobilité interne et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Nous nous attèlerons à la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences afin de mieux accompagner les parcours professionnels des agents (notamment pour les agents qui font des métiers pénibles et pour qui on peut prévoir qu'ils basculent sur d'autres postes au cours de leur vie professionnelle) et de mieux anticiper les besoins de la collectivité en termes de savoir-faire, au regard des défis et des évolutions nécessaires.

2. Harmonisation des règles entre les collectivités et les services

Nous sommes favorables à une harmonisation des règles entre la ville et la métropole, pour plus d'équité et sans que les règles soient systématiquement tirées vers le bas ! Nous reprendrons les discussions qui ont été rompues par l'équipe sortante, en prenant le temps d'arriver à un accord.

Voici quelques pistes d'amélioration des conditions de travail qui pourraient être discutées avec les représentants du personnel :

- Initier une étude des heures réellement effectuées (avec l'hypothèse qu'un certain nombre d'agents travaillent bien plus que le temps de travail prévu dans leur contrat).
- Droit à la déconnexion : expérimenter le fait de bloquer la réception de mail au-delà d'une certaine heure ; limiter le nombre d'agents de catégorie A qui ont des téléphones professionnels
- Expérimenter la mise en place du temps partiel (4/5e) associatif : la rémunération des agents sera inchangée pour ceux et celles qui s'engagent une journée par semaine pour une association ou structure d'intérêt général du territoire, à travers une mise à disposition contractuelle (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F551>). Une structure à créer pilotera ces mises à disposition via des mises en relation qualitatives. Pour ceux et celles qui ne souhaitent pas se mettre à disposition du territoire, leur rémunération sera celle prévue par le code du travail (<https://www.fonction-publique.gouv.fr/dispositions-relatives-au-temps-partiel>).
- Création d'une crèche pour les agents (évaluer la pertinence)

3. Reconnaissance et encouragement de la responsabilité

Certains métiers sont en tension et on peine à pourvoir les postes. Nous nous engageons à élaborer un diagnostic des métiers dont les conditions de travail sont actuellement peu

attractives afin de trouver des solutions pérennes (reconnaissance, réduction de la pénibilité, améliorations des conditions salariales, accès à la formation...).

Nous voulons également mieux communiquer autour de ces offres d'emplois, en particulier auprès des habitants des quartiers populaires où les taux de chômage battent des records.

Par ailleurs, nous reconnaissons les agents comme de véritables interlocuteurs pour mettre en place notre projet pour Nantes et de sa métropole, interlocuteurs des élus, mais aussi des habitants, et détenteurs d'une compétence qui leur donne une légitimité dans la mise en œuvre de cette politique.

4. Organisation de la collectivité

Nous nous reconnaissons dans ces revendications et cela va dans le même sens que l'organisation de Nantes en commun et sa philosophie.

Dans notre programme, nous nous positionnons davantage en faveur des régies municipales plutôt que des délégations de service public auprès d'entreprises privées.

5. Les acquis pour les agents et leurs évolutions

Nous réévaluerons la participation aux œuvres sociales dans le cadre de nos discussions avec les représentants du personnel.

Par ailleurs, nous sommes favorables à la création d'une mutuelle municipale dont pourront bénéficier les agents et les habitants de Nantes.

Parallèlement nous pourrons étudier avec les IRP les moyens d'aider les agents en grande difficulté (rupture familiale, surendettement) de façon complémentaire avec le COS.

6. Les évolutions liées à la loi de transformation de la fonction publique

- 1607 heures : nous ne toucherons pas au niveau de traitement actuel et garderons la situation telle quelle si elle est satisfaisante pour les représentants du personnel.
- CHSCT : La fusion du CHSCT dans le CST est une application de la loi « TFP » du 6 août 2019. Nous dénonçons la suppression déguisée des CHSCT dans le public et dans le privé.

Nous serons donc à l'écoute des Instances Représentatives du Personnel sur les sujets de la santé, l'hygiène et des conditions de travail.

Il nous semble indispensable d'être plus transparents sur les évolutions de carrières et les modalités de promotion interne, pour éviter les conflits, copinages ou sensation d'opacité.

- Droit de grève : c'est un droit inaliénable d'expression des salariés. Ce droit ne doit pas être bafoué.
- Rupture conventionnelle : oui, nous envisageons d'expérimenter la rupture conventionnelle. Nous veillerons à ce que les ruptures conventionnelles ne soient pas un moyen déguisé de pousser à la porte des agents, les précarisant.
- Emplois contractuels : l'emploi contractuel n'est pas souhaitable si les personnes se retrouvent dans une situation de précarité. Nous sommes favorables à la négociation d'un protocole pour encadrer cette pratique.