



ELECTIONS MUNICIPALES 2020 – QUESTIONNAIRE UNSA NANTES & METROPOLE

SUJET	Positions de l'Unsa	Propositions de la candidate
<p>Comment envisagez-vous votre place de responsable de l'exécutif dans le dialogue social en tant que chef du personnel ?</p>	<p>En tant qu'employeur, la collectivité territoriale doit être attentive aux moyens mis en œuvre pour assurer un service public de qualité. Elle doit être attentive au bien-être de ses agents au quotidien. Elle doit organiser avec bienveillance leurs conditions de travail.</p> <p>Si la carrière des agents de collectivités territoriales est encadrée par le statut de la fonction publique territoriale, l'exécutif de la collectivité garde une large autonomie pour les déroulements de carrière, les rémunérations, le dialogue social...</p> <p>Le dialogue social se construit par des engagements réciproques qui se traduisent notamment par des diagnostics partagés et la signature de protocoles d'accord dans l'écoute et le respect de chacun.</p> <p>Faire confiance aux agents et partir du postulat que l'agent est honnête.</p> <p>Des protocoles d'accord ont été signés sous les précédents mandats. Est-ce une méthode de travail que vous retenez ?</p>	<p>Valérie Oppelt souhaite rompre avec une vision étriquée du dialogue social et redonner tout son sens et tout son rôle à un vrai dialogue.</p> <p>Valérie Oppelt portera une attention au bien être des agents et une organisation bienveillante des conditions de travail.</p> <p>Pour cela, elle agira sur deux axes d'amélioration :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'anticipation : les organes consultatifs seront saisis très en amont des éventuels projets concernant l'organisation des services et la gestion des personnels - La transparence : l'information donnée aux organisations syndicales sera la plus exhaustive possible et ne laissera dans l'ombre aucun aspect des conséquences des projets présentés. <p>Il reviendra aux organisations syndicales la responsabilité de se saisir de ces nouvelles modalités de dialogue.</p> <p>Le maire et les élus seront présents et accessibles.</p>

<p>1 - Mobilité interne et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences</p>	<ul style="list-style-type: none"> • reconnaissance de l'expérience professionnelle : soutien à la validation des acquis de l'expérience (VAE) pour le déroulement de carrière et valoriser les agents qui s'investissent, qui préparent et réussissent un concours. • mobilité développée, repositionnement avec accord de l'agent, plan de formation, reclassement en profitant de la richesse de l'offre du panel des métiers exercés dans les deux collectivités. • formation tout au long de la carrière et transmission des savoirs pour anticiper l'usure professionnelle et repositionner les agents sur de nouveaux métiers. Accompagner les agents dans la prévention des risques psycho-sociaux. • prévention : étude des postes par un ergothérapeute et aménagements des postes et postures, échauffements des agents... Prise en compte de l'usure professionnelle et de l'allongement de la vie au travail : • transmission des savoirs et des compétences en anticipant le renouvellement de la pyramide des âges, développer l'apprentissage et le tuilage des postes. • transparence dans les recrutements : 100 % des postes publiés 	<p>La mobilité interne tout au long de la carrière sera encouragée et un plan de formation sera mis en place qui concernera tous les agents quel que soit leur catégorie. Ce plan de formation sera déployé sur deux axes</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'amélioration des compétences dans le poste occupé - L'acquisition de nouvelles compétences dans la perspective d'une mobilité <p>Pour les recrutements le recours au statut sera privilégié et les seules dérogations concerneront des emplois nécessitant des qualifications et des compétences que le statut ne permet pas de pourvoir.</p> <p>Un plan de prévention des risques psycho sociaux sera mis en place.</p> <p>De même un dispositif de lutte contre le harcèlement moral ou sexuel sera instauré.</p> <p>Des réunions d'écoute des problèmes rencontrés dans les services seront organisées en présence de Valérie Oppelt en tant que Maire/Présidente.</p>
<p>2 - Harmonisation des règles entre les collectivités et les services</p>	<ul style="list-style-type: none"> • déploiement du badgeage pour reconnaissance du temps de travail réel • harmonisation plus favorable aux agents des autorisations spéciales d'absence (ASA) pour prendre en compte les nouvelles compositions familiales et les évolutions de la société. • articulation des temps, télétravail, droit à la déconnexion, crèche d'entreprise. • respect des conditions et règles de travail définies par les instances paritaires : les mêmes règles pour tous (quels que 	<p>Actuellement les règles d'absence n'ont pas été harmonisées entre la ville et la métropole faute d'un accord avec les organisations syndicales.</p> <p>Un audit général sera lancé pour une harmonisation des règles de présence au poste (annualisation, autorisation d'absence, astreintes) et une concertation sera lancée pour la rédaction de règles internes transparentes et communes à la</p>

	<p>soient les services et les directions...) avec adaptation selon contraintes réelles du service public dont les astreintes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • statut de lanceur d'alerte pleinement protégé (existe au CdG44 par convention : déontologie et médiation) • transparence des rémunérations : prise en compte des spécificités des postes par l'administration. L'attribution des primes doit être transparente et équitable. 	<p>ville et à la métropole.</p> <p>Valérie Oppelt proposera une charte de la transparence dans laquelle le statut de lanceurs d'alerte sera protégé.</p>
<p>3 - Reconnaissance et encouragement de la responsabilité</p>	<ul style="list-style-type: none"> • encourager la prise de responsabilité en faisant confiance aux agents et pour permettre accélérer le déroulement de carrière (passages d'échelons et de grades...) • rendre attractifs les postes par une rémunération et des conditions de travail adaptées (difficulté à recruter sur certains secteurs : services à la personne, services techniques...) • déroulement de carrière des agents sur tous les grades de leur catégorie (accès au principalat) reconnaissance de l'expérience professionnelle, accompagnement de la montée en compétence (formations, tuteur...) • niveaux d'emplois équilibrés par catégories et filières (plus d'agents en contact avec le public et sur le terrain) <p>simplification et allègement des niveaux hiérarchiques (principe de subsidiarité, faire confiance aux responsables de proximité).</p>	<p>Si la reconnaissance des efforts fournis par les agents pour une bonne mise en œuvre du service public ne passe pas seulement par la rémunération il n'en demeure pas moins que celle-ci est un élément premier de cette reconnaissance.</p> <p>Dans la situation actuelle la priorité étant donnée à un traitement égalitaire au travers du statut de l'ensemble des agents, rien n'est fait pour encourager, notamment par le recours aux possibilités offertes par le régime indemnitaire légal, la prise d'initiatives et de responsabilités. (ex : un agent assistant d'un directeur général en charge de missions complexes ayant 20 ans de carrière dans l'EPCI plafonne à 1400 € net)</p> <p>Seul existe un régime de primes de responsabilité qui fixe le niveau de prime en fonction du niveau de responsabilité et d'encadrement. (L'IFSE : indemnités de fonctions, de sujétions et d'expertise)</p> <p>Avec ce seul moyen l'éventuelle reconnaissance de l'engagement de certains agents passe par des utilisations dévoyées et opaque du statut (avancements de grade discutables par exemple).</p> <p>Le nouvel exécutif sans réduire le régime existant mettra en place le régime de primes appelé complément indemnitaire (CI) qui sera calculé pour chacun au regard des critères d'évaluation</p>

		<p>établi pour l'entretien professionnel annuel.</p> <p>Les critères de versement de ce complément indemnitaire seront établis en pleine concertation avec les organisations syndicales de sorte d'éviter toute suspicion d'arbitraire, la procédure d'instauration de cette nouvelle prime prévoyant en outre la saisie du comité technique paritaire.</p> <p>Un plan de formation de l'encadrement sera déployé pour la mise en cohérence dans l'ensemble des services de la procédure de l'entretien annuel de sorte qu'elle soit harmonisée et équitable à tous les niveaux. (Des exemples existent de mise en place dans certaines collectivités avec l'assentiment des syndicats du complément indemnitaire : exemple la ville de Coulaines dans la Sarthe).</p> <p>En ce qui concerne la carrière des agents les critères d'avancement d'échelon et de grade seront revus pour favoriser un lien plus net entre l'engagement, l'expérience professionnelle, l'acquisition de nouvelles compétences, et l'avancement</p>
<p>4 - Organisation de la collectivité</p>	<ul style="list-style-type: none"> • simplification des niveaux hiérarchiques : administration agile avec des circuits courts avec des process simplifiés, Une collectivité doit produire un service de proximité aux usagers et non de la bureaucratie. • autonomie et responsabilisation des agents • moyens équitablement répartis sur l'ensemble du territoire municipal et métropolitain en fonction de la densité et des besoins de la population. • bien décider : administration exemplaire, régies développées, réel dialogue social avec engagements par protocole • resserrement des niveaux de fonctionnalité et équité entre les métiers, les services et les directions. • recrutement sur des emplois statutaires 	<p>Valérie Oppelt veillera, dès lors qu'elle sera en responsabilité, à la mise en place d'une organisation des services qui favorise l'implication de tous les agents dans les circuits de prise de décision étant entendu qu'il reviendra au maires/président de porter et de partager une vision cohérente de l'action de la collectivité et de l'EPCI.</p> <p>Cela passera comme cela est souhaité par un resserrement de la ligne hiérarchique quitte à</p>

	<p>L'Unsa est attaché au statut de la fonction publique qui préserve la neutralité, le recrutement sur la base de concours, la garantie de l'emploi et l'égalité femme/homme. L'UNSA lutte contre toute forme de précarisation des agents.</p> <ul style="list-style-type: none">• maintien et développement du service public en régie <p>La régie doit prévaloir sur la délégation pour assurer un service public réactif et de qualité.</p>	<p>revenir sur la création de l'échelon des départements qui éloigne la direction générale des directeurs et chefs de services.</p> <p>Cela passera également par une animation plus déconcentrée des services en veillant à ce que les directeurs généraux opèrent davantage le lien nécessaire entre le projet global et le management des équipes qu'elles soient fonctionnelle ou opérationnelles.</p> <p>La ville de Nantes et la métropole fonctionne depuis de longues années avec la culture du recours mixte à la régie et au partenariat avec le privé.</p> <p>Le critère pour le choix entre l'une et l'autre option a toujours été celui de l'efficience et le recours au privé a toujours fait l'objet d'un contrôle très rigoureux de la part des services ou le contrôle de gestion a été développé et s'est spécialisé de façon remarquable par rapport aux autres collectivités de même taille.</p> <p>Pour certaines activités qui requièrent des compétences particulières qui ont pu faire l'objet d'investissement technologiques important au plan national le recours au privé peut être préférable économiquement, la montée en compétence en interne pouvant représenter un coût d'entrée prohibitif.</p> <p>La coexistence du recours au privé et au public au sein d'un même service peut être également un facteur d'économie :</p>
--	--	---

		<p>C'est ainsi qu'à Nantes métropole le recours aux garages privés disposant de plateformes techniques et d'agents qualifiés pour l'entretien des véhicules légers de marques particulière cohabitent de façon performante avec la prise en charge de l'entretien des véhicules lourds par les agents du garage municipal.</p> <p>Si pour le futur exécutif le recours à la régie doit être privilégié par rapport au recours au secteur privé, il ne peut l'être que au regard d'une analyse économique fine et non idéologique de la solution la plus performante et la plus économe des deniers publics notamment pour des métiers techniques.</p> <p>Par ailleurs et pour certaines activités comme l'accueil en crèche, le recours au tissu associatif est un facteur important d'inclusion des usagers dans une activité de service public.</p> <p>Il est bien évident que les services ont un rôle déterminant à jouer dans le contrôle des activités de services publics dévolus à des entreprises privées ou à des associations.</p> <p>Le nouvel exécutif se montrera donc extrêmement vigilant quant à l'existence en interne des compétences permettant ce contrôle au plus près du service rendu.</p>
<p>5. Les acquis pour les agents et leurs évolutions</p>	<p>Les agents bénéficient de participation employeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - mutuelle santé, - prévoyance, - chèque cesu garde d'enfants <p>Les cotisations des organismes ont augmenté alors que le montant de la participation de la collectivité n'a pas évolué depuis 2012.</p>	<p>Les acquis des agents seront maintenus et revalorisés en tenant compte de l'audit général d'harmonisation cité ci-dessus, et des capacités financières de la collectivité.</p>

	<p>Les agents bénéficient d'un Comité des Œuvres Sociales (COS).</p> <p>La participation employeur de la collectivité au COS sera-t-elle maintenue à 1% de la masse salariale ?</p>	<p>La participation employeur de la collectivité au COS sera maintenue et développée en relation avec les projets des instances du COS.</p>
<p>6. Les évolutions liées à la Loi Transformation de la Fonction Publique</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les 1607 heures : Comme dans de nombreuses grandes entreprises, les agents de Nantes Métropole et de la Ville de Nantes ont un nombre de jours de congé supérieur au minimum légal. De ce fait, en prenant en compte les jours de congés, ils sont à moins de 1607 heures de travail par an, bien qu'aux 35 heures hebdomadaires. <p>Comment se positionne la candidate par rapport à ce sujet ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suppression du rôle consultatif des CAP pour l'avancement et la promotion interne des fonctionnaires. <p>Nous demandons :</p> <ul style="list-style-type: none"> - que les agents aient l'information de leur classement et une visibilité de leur déroulement de carrière. - l'instauration d'une commission interne pour discuter de l'application individuelle des règles de gestion des carrières et rémunérations des agents (pour éviter notamment les oublis) <p>Le CHST va fusionner avec le CT. La future formation spécialisée va remplacer le CHSCT en 2022. Quelle place pour les représentants du personnel ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encadrement du droit de grève pour les services de collecte et de traitement des déchets des ménages, de transport public de personnes, d'aide aux personnes âgées et handicapées, d'accueil des enfants de moins de trois ans, d'accueil périscolaire, de restauration collective et scolaire : <p>Comment se positionne la candidate par rapport à ce sujet ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les régimes indemnitaires pourront tenir compte de l'engagement professionnel et, "le cas échéant", des résultats collectifs du service. <p><i>Comment se positionne la candidate par rapport à ce sujet ?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Une expérimentation de rupture conventionnelle, du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025, pourra être envisagée pour les fonctionnaires et pour les agents en CDI. <p>L'envisagez-vous ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • La possibilité de recruter des agents contractuels de manière permanente sera élargie pour tous les emplois de toute catégorie hiérarchique. 	<p>L'harmonisation, voulue au point 2, soulève la question du temps de travail qui est actuellement de 1547 heures au regard d'une obligation légale qui fixe la durée annuelle de temps de travail à 1607 heures (35 heures par semaine). Le temps de travail ainsi non réalisé représente un effort annuel de 5 M€ pour la collectivité. Le nouvel exécutif municipal, comme les autres collectivités de l'agglomération est donc contraint à un retour progressif et général au temps de travail annuel légal de 1605 H, l'économie ainsi réalisée pourraient être affectée progressivement à une augmentation du régime indemnitaire.</p> <p>Le service de médecine professionnelle est actuellement en déshérence : sur cinq agents en poste, un médecin est en congé maternité, un autre est proche de la retraite et deux médecins ont démissionné estimant ne pas être en mesure d'effectuer convenablement leur travail. Ne restera bientôt en fonction qu'un médecin à temps partiel (80%).</p> <p>Le service sera conforté et sa direction de rattachement, la direction de la qualité de vie et de la santé au travail seront, avec l'actuelle direction du développement des compétences rattachées au directeur général.</p> <p>Un bilan d'étape relatif à l'évolution du climat social sera présenté tous les six mois en commission paritaire.</p> <p>Tous les sujets feront l'objet d'une écoute et d'une</p>

	Souhaitez-vous négocier un protocole sur l'utilisation de l'emploi contractuel, la durée, les missions et les rémunérations des agents concernés ?	concertation approfondie. Les règles qui régissent les droits de grève et du travail seront respectées. Une vigilance accrue sera portée aux équilibres internes entre charge de travail et effectifs.
--	--	--

CANDIDATE : Valérie OPPELT

DATE : 18 février 2020

SIGNATURE :

