



ELECTIONS MUNICIPALES 2020 – QUESTIONNAIRE UNSA NANTES & METROPOLE

Madame Rolland,

Nous vous avons sollicitée afin de vous rencontrer. Afin de préparer notre rencontre, nous vous transmettons le tableau ci-dessous. Comme vous le savez, vos propositions seront ensuite communiquées aux des agents de la Ville et de Nantes Métropole.

Cordialement,

Stéphane Briand

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>Le Maire de Nantes et la Présidente de Nantes Métropole donnent le cap, les grandes orientations des politiques publiques, et arbitrent les grandes décisions. Ce qui est vrai pour l'ensemble des politiques publiques l'est aussi en matière de ressources humaines et de dialogue social. Il y a clairement des choix politiques qui sont faits. Ces choix, ils sont portés à la fois par l'adjoint(e) et la ou le Vice-président(e) en charge de ces questions, mais aussi bien sûr par le Directeur Général des Services qui a la responsabilité de l'organisation des services et de la mise en œuvre des décisions des élus.</p> <p><u>Les moyens</u></p> <p>Au début du mandat, j'avais soutenu le fait que les collectivités devaient participer à l'effort budgétaire national. Pour cela, j'avais demandé au DGS d'analyser finement la situation de chaque direction, en prenant en compte la qualité du service et les conditions</p>

de travail des agents et surtout de ne pas appliquer mécaniquement une règle qui aurait consisté par exemple à supprimer 10 ou 15 % des postes dans chaque direction comme cela a été fait dans d'autres collectivités.

Par la suite, j'ai aussi su dire quand la logique allait trop loin et à quel point les collectivités pouvaient être en difficulté à cause des baisses de dotations de l'État.

Sur cette question des moyens, je mesure tout à fait les efforts qui ont été réalisés par l'ensemble des services. Je sais aussi que l'on a atteint la limite de l'exercice car ce mandat a aussi été très riche en réalisations. Nous avons d'ailleurs créé de nombreux postes (éducation, petite enfance, tranquillité publique...) pour accompagner ces projets.

Oui, je suis donc évidemment attentive à l'équilibre entre ce qui est attendu des agents du service public et les moyens qui leur sont donnés pour réaliser leurs missions.

La carrière

Concernant la carrière des agents, il y a aussi clairement des choix politiques, dans le respect des statuts bien évidemment.

Sur la rémunération par exemple, ce qui existe à Nantes ou à Nantes Métropole en matière de régime indemnitaire n'existe pas partout. Durant ce mandat nous avons avancé sur la question du régime indemnitaire, mais il faudra très certainement rouvrir ce dossier dans un prochain mandat, notamment pour les agents de catégorie C.

Sur le déroulement de carrière, ce que nous avons mis en place avec les millésimes, et l'UNSA n'y est pas pour rien, démontre que l'autonomie des collectivités peut être utilisée pour trouver des solutions locales.

Car si je suis attachée à l'existence d'un statut, et donc d'un cadre national, force est de constater que celui-ci est parfois inadapté voir incohérent, je pense par exemple à certaines indemnités pour le travail de nuit ou le week-end.

Dialogue social

Enfin, tout en s'inscrivant dans le cadre réglementaire, je suis bien évidemment attachée à un dialogue social permettant d'avancer. Je sais que vos attentes sont fortes en la matière, vos critiques également.

Dans nos collectivités, ce dialogue est quotidien. Je tiens évidemment à ce que chaque sollicitation, chaque situation évoquée par les organisations syndicales soit regardée et qu'une réponse soit apportée. Sur ce point, le service du dialogue social est très réactif. Le dialogue social de proximité, du quotidien, c'est une réalité et je souhaite évidemment que cela se poursuive. Pour aller plus loin, le Directeur Général des Services a aussi mis en place durant ce mandat et animé un Espace de dialogue pour partager avec les organisations syndicales les grands enjeux et les grandes orientations.

Je partage votre idée selon laquelle le dialogue social se construit par des engagements

		<p>réiproques. Je constate aussi que ce n'est pas forcément la culture dominante en matière de dialogue social dans notre pays, ce qui rend parfois un peu théorique la notion de réiprocity et donc d'accord.</p> <p>Concernant les protocoles, oui, notre pratique à évolué et il y a eu beaucoup de moins de protocole signés durant ce mandat.</p> <p>Depuis 2014, la règle sur l'accord majoritaire issue de la loi de 2010 s'applique. Cette règle renforce la responsabilité des organisations syndicales représentatives mais elle nécessite d'avoir des signataires pesant au moins 50 % des voix.</p> <p>Je suis assez favorable à ce que l'on avance sur la question des accords mais je pense que cela nécessite une discussion de fond avec les organisations syndicales. Quand doit-on se donner l'objectif d'un accord ? Que se passe-t-il s'il n'y a pas d'accord ?</p> <p>En tout cas je retiens l'idée qu'il faut discuter sur la méthode.</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 	<p>Vous évoquez la mobilité interne d'un agent au cours de sa carrière. Pour moi, nous devons parler de tout le parcours d'un agent au sein de la collectivité: recrutement, prévention (usure professionnelle, RPS), formation, évolution professionnelle, prise de responsabilité, reconversion, transmission des compétences.</p> <p>Nous avons une fonction publique qui s'est construite sur une idée de carrière linéaire dans un métier. Or, la fonction publique territoriale est riche de sa diversité de métiers (plus de 220 dans nos collectivités). Ne</p>

	<p>agents... Prise en compte de l'usure professionnelle et de l'allongement de la vie au travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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>faudrait-il pas plus travailler sur les parcours entre métiers ? Dans l'intérêt des agents comme dans celui de la collectivité ? Une évolution plus transversale pourrait permettre de mieux prendre en compte la santé des agents mais aussi leurs motivations. La question du sens que l'on donne à son travail, à son investissement, est importante. Quand on travaille dans le service public, c'est primordial !</p> <p>Je pense aussi que la question de la transmission que vous évoquez peut jouer un rôle important, pour celui qui transmet comme pour celui qui reçoit, mais évidemment aussi pour la qualité du service.</p> <p>Sur le point précis de la transparence dans les recrutements, j'y suis attachée et je pense que nous avons encore avancé sur ce point.</p> <p>Dans le détail, il faut regarder ce qui est publié, ce qui ne l'est pas et pourquoi. Est-ce justement lié aux reclassement par exemple, ce qui peut expliquer qu'un poste ne soit pas publié.</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 soient les services et les directions...) avec adaptation selon contraintes réelles du service public dont les astreintes. • statut de lanceur d'alerte pleinement protégé (existe au CdG44 par convention : déontologie et médiation) 	<p>L'harmonisation a fait partie des gros chantiers du mandat. J'y suis bien sûr favorable. Harmonisation ne veut pas pour autant dire uniformisation. On doit évidemment tenir compte des spécificités et contraintes de tel ou tel service.</p> <p>C'est le cas pour le badgeage que vous évoquez. Je n'ai pas de dogme en la matière, il faut que cette modalité de comptage du temps de travail soit adaptée au service. Cela fera partie des questions qui seront posées dans le chantier du temps de travail qui s'ouvre à nous.</p>

• transparence des rémunérations : prise en compte des spécificités des postes par l'administration. L'attribution des primes doit être transparente et équitable.

Sur les **Autorisations Spéciales d'Absence** (ASA), nous sommes toujours dans l'attente d'un décret en conseil d'État. Mais ce point permet de revenir un instant sur la notion d'accord. Il y a eu des discussions sur les ASA, mais pas d'accord. Typiquement, il nous a semblé que faute d'accord majoritaire avec les organisations syndicales sur ce point, il était préférable de ne pas bouger.

Vous évoquez l'articulation du temps de travail avec le **télétravail et le droit à la déconnexion**. Sur le télétravail, nous l'avons mis en place sur la base d'une expérimentation et nous avons déjà continué à l'étendre. Il y a une demande des agents et je pense que nous pouvons avancer sur ce sujet.

Je crois toutefois que nous devons collectivement être vigilants sur ce point pour préserver un nécessaire équilibre : les conditions de travail de l'agent et le travail en équipe doivent être préservés. Le lien avec le droit à la déconnexion est évident. Notre dépendance aux outils numériques doit très sérieusement nous amener à nous poser les questions liées à la santé des agents.

Statut du lanceur d'alerte : a été mis en place en lien avec le centre de Gestion, il faudra évaluer son action.

Transparence des rémunérations : avec les différents protocoles, nous avons un bel acquis en terme d'harmonisation et de transparence. Tout ce qui peut contribuer à plus de transparence doit être étudié.

<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) simplification et allégement des niveaux hiérarchiques (principe de subsidiarité, faire confiance aux responsables de proximité). 	<p>Prise de responsabilité : on revient là sur la question de l'évolution professionnelle déjà évoquée. C'est un axe important pour permettre aux agents de monter en compétences et aussi en rémunération.</p> <p>Sur l'évolution de l'organisation des services, les organisations syndicales peuvent évidemment porter un avis lors des passages en Comité Technique.</p> <p>Attractivité de certains métiers : la rémunération peut être un levier mais cela fait le lien avec un autre point que vous évoquez, celui du recrutement statutaire. Pour certains métiers nécessitant des compétences particulières (numérique) ou des métiers pénibles (aide-soignant) nous sommes parfois contraints par le cadre réglementaire. Ou alors il faut recruter des contractuels, mais ce n'est sans doute pas votre souhait.</p> <p>Il faut sans doute des évolutions nationales. Nous pouvons les appuyer en tant qu'employeur public mais je crois que les organisations syndicales ont aussi un rôle à jouer.</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. 	<p>Vous évoquez plusieurs points concernant l'organisation des services (niveaux hiérarchiques, niveaux d'emploi, rôle des cadres de proximité). Je pense que là on entre dans le domaine de compétence du DGS. Les élus doivent veiller à ne pas confondre leur rôle avec celui d'une directrice ou d'un directeur.</p> <p>Administration exemplaire : oui, je souhaite que nous poursuivions et amplifions notre démarche de responsabilité sociétale interne</p>

• recrutement sur des emplois statutaires
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.
• maintien et développement du service public en régie
La régie doit prévaloir sur la délégation pour assurer un service public réactif et de qualité.

(RSI) tout comme nous allons continuer à promouvoir la RSE sur notre territoire. Par notre commande publique responsable, mais aussi par l'accueil de très nombreux stagiaires, nos collectivités sont des acteurs responsables du territoire.

Régie : là encore c'est un choix politique. Le mien, c'est d'avoir un haut niveau de service public en régie. C'est ce que nous avons fait avec l'eau en investissant 80 millions dans l'usine de l'eau, c'est ce que nous voulons pour la restauration municipale avec le projet d'un nouvel équipement pour répondre aux enjeux alimentaires. Nous avons aussi gardé la régie de la collecte des déchets à Nantes et dans le pôle Sud-Ouest. Nous avons aussi un service du protocole en régie, des équipements sportifs et culturels...

Après, nous avons aussi des services en délégation qui rendent des services de grande qualité.

Recrutement au statut : pour ma part j'y suis attachée, notamment pour les raisons que vous avancez (neutralité, égalité F/H). La place du concours doit être préservée comme garantie de l'égal accès aux emplois de la fonction publique, même si cela pose la question de **l'égal accès aux concours**. Il est de notre responsabilité de diversifier nos recrutements. Nous avons des actions en la matière (présence sur des forums, lien avec la Maison de l'Emploi) mais nous avons certainement des marges de progression. C'est aussi un volet de notre responsabilité sociétale.

<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 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>Je suis favorable à poursuivre la participation de l'employeur sur les points que vous évoquez.</p> <p>Vous évoquez une augmentation des cotisations, elle est passée de 1,45 % à 1,52 %</p> <p>Il est vrai que la participation employeur n'a pas augmenter en net (toujours 20€) mais elle a augmenté en brut (+2€) pour la prévoyance.</p> <p>COS :</p> <p>La participation de l'employeur au COS sera rediscutée dans la cadre plus global de la convention qui arrive à échéance au 31/12/2020.</p> <p>On a eu une augmentation de la masse salariale assez forte (+3%) avec une hausse du nombre de bénéficiaires moindre. On pourrait se questionner sur le montant.</p> <p>Notre objectif commun doit être la meilleure utilisation possible de ce financement au bénéfice des agents de nos collectivités. Savoir s'il faut bouger ou pas le montant n'est pas la priorité.</p>
<p>6. Les évolutions liées à la Loi Transformation de la Fonction Publique</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les 1607 heures : <p>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> <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 	<p>1607h :</p> <p>Nous n'étions pas demandeurs de cette évolution. Maintenant que la loi est votée, je me placerais dans le cadre de la loi et des négociations s'ouvriront après les élections. Nous devons collectivement avoir à l'esprit l'intérêt des agents et l'intérêt du service public. Il faudra trouver les bons compromis.</p>

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)

Le CHST va fusionner avec le CT.
La future formation spécialisée va remplacer le CHSCT en 2022.

Quelle place pour les représentants du personnel ?

- 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 :

Comment se positionne la candidate par rapport à ce sujet ?

- Les régimes indemnitaires pourront tenir compte de l'engagement professionnel et, "le cas échéant", des résultats collectifs du service.

Comment se positionne la candidate par rapport à ce sujet ?

- 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.

L'envisagez-vous ?

- La possibilité de recruter des agents contractuels de manière permanente sera élargie pour tous les emplois de toute catégorie hiérarchique.

Souhaitez-vous négocier un protocole sur l'utilisation de l'emploi contractuel, la durée, les missions et les rémunérations des agents concernés ?

Rôle des CAP :

Je pense que la suppression du rôle des CAP en matière d'avancement n'est pas une bonne idée. Elle risque tout simplement de multiplier les recours et finalement de compliquer un peu plus le travail des employeurs. **Nous avons fait le choix de continuer à présenter les avancements de grade pour assurer la transparence des choix et permettre aux représentants du personnels d'être informés. Donc maintien du fonctionnement actuel**

CHS-CT : je souhaite que l'on maintienne les commissions HSCT de proximité qui fonctionnent bien. La discussion portera surtout sur les moyens syndicaux. Ce qui est compliqué, ce sera de trouver des représentants

Encadrement du droit de grève :

(rappel : la loi prévoit désormais la possibilité de négocier des modalités pour assurer une continuité de service notamment en mettant en place une obligation de se déclarer gréviste 48h avant le mouvement)

Le fait de se déclarer préalablement existe déjà dans certaines directions de nos collectivités, je pense notamment aux écoles ou à la petite enfance. Car clairement, ce sont ces types de service qui sont les plus concernés. Force est de constater que cela fonctionne plutôt bien. Je crois que nos agents ont le sens du service public et qu'ils sont attachés à une bonne relation aux usagers.

Certes, parfois, le système atteint ses limites. Pour autant, ouvrir des négociations sur ce

sujet n'est pas une priorité, sauf à vouloir collectivement poser un cadre plus précis sur un usage qui a déjà cours. De toute façon, rien ne saurait être imposé en la matière sans accord.

Régime indemnitaire, partie « engagement professionnel » :

Cette partie du régime indemnitaire issue de la réforme « RIFSEEP » n'est pas mise en place dans la collectivité. Là encore, ce n'est pas un sujet prioritaire, sauf à ce que cela soit une demande des agents et de leurs représentants.

Sur ce sujet, j'ai toujours été très partagée. J'entends ceux qui me disent que cela permet de reconnaître l'engagement professionnel. J'entends aussi ceux qui me disent toute la complexité d'un tel système pour être juste.

On pourrait aussi estimer qu'une direction qui a une surcharge de travail pourrait percevoir une indemnité, mais comment choisir ?

Sur l'individuel comme le collectif, il risque d'y avoir plus d'injustice avant qu'après.

Rupture conventionnelle :

Il s'agit d'une remise en cause des principes de la fonction publique et d'un souhait de l'État de pouvoir permettre le départ massif de fonctionnaires dans le cadre de réduction du niveau de service public. Il faudra étudier si certains cas peuvent être pertinents avant d'utiliser cette possibilité.

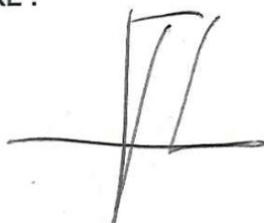
Il faudra d'abord voir si cela intéresse les agents. Je sais que déjà quelques demandes

		<p>sont remontées. Ensuite, il faudra voir les conditions. De toute façon, là encore, rien ne pourra se faire unilatéralement.</p> <p>Recrutement des contractuels :</p> <p>Je suis attachée au principe selon lequel un emploi public permanent a vocation à être occupé par un agent titulaire. Le pourcentage de contractuels sur emplois permanents est d'ailleurs faible (3,7%).</p> <p>Il serait par contre illusoire de vouloir s'interdire tout recrutement de contractuels.</p> <p>Un accord sur la question des contractuels ? Si nous devons faire évoluer la situation par la négociation, la question de l'objectif de parvenir à un accord pourrait se poser.</p>
--	--	--

CANDIDATE :

DATE : 12 MARS 2020

SIGNATURE :

A handwritten signature in black ink, consisting of a horizontal line with a vertical line crossing it, and a loop on the right side.