

Comité Technique du 12 janvier 2020

Secrétaire :

Secrétaire Adjoint : CGT.

Déclaration liminaire UNSA :

Madame Bassal, Mesdames et messieurs les élus,

Lors du dernier Comité technique, nous avons eu à nous prononcer sur les lignes directrices de gestion et l'UNSA s'est abstenue comme vous le savez sur le dossier portant sur les déroulements de carrière puisqu'il y avait de nombreux éléments qui avaient été négociés en amont du Comité technique. L'UNSA a veillé à ce que les agents ayant récidivé à la suite d'une exclusion temporaire (sanction du 1^{er} groupe) n'aient pas un blocage de leur déroulement de carrière pendant trois ans. Vous l'avez accepté.

Mais pour ce qui est des sanctions des 2^e et 3^e groupes, vous avez fait le choix d'y prévoir une impossibilité d'avancement de grade dans les trois ans suivant le prononcé de la sanction. Nous avons eu un débat en interne à ce sujet, parce qu'il est vrai que dans les équipes, un avancement prononcé alors qu'un agent a été sanctionné est souvent mal perçu par les collègues.

Cependant, il y a un principe général du droit, qui s'applique aussi en droit public, à la suite d'un arrêt du CE du 4 mars 1988 : tout individu ne peut être sanctionné, puni ou "condamné" deux fois à raison des mêmes faits et ce en application du principe "*non bis in idem*".

Or, appliquer cette disposition reviendrait à "punir" deux fois un agent pour les mêmes faits, une première fois lors de la sanction disciplinaire, une seconde fois en le privant d'avancement de grade, même si votre sanction disciplinaire ne l'a pas prévu (puisque la radiation du tableau d'avancement peut également être prononcée comme sanction complémentaire d'une sanction des 2^e et 3^e groupes). Nous n'imaginons pas que les élus que vous êtes puissiez maintenir cette entorse au droit !

Vous avez intégré au même dossier que « seuls les agents en tenue de poste conforme peuvent être nommés une fois les conditions statutaires et les critères internes remplis ». Cette disposition est donc suffisante puisque lors de l'année de la sanction, l'agent ne pourra pas être en tenue de poste conforme.

C'est pour cette raison que l'UNSA et la CFTC vous demande formellement de retirer la disposition qui prévoit de freiner la carrière des agents, dont le détail ne figure d'ailleurs pas dans la délibération, afin d'éviter des recours des agents de la Ville de Nantes, de son CCAS et de Nantes Métropole, créant ainsi d'ailleurs une regrettable inégalité de traitement entre les agents : il y aura ceux qui savent qu'ils peuvent faire un recours, ceux qui oseront faire un recours (qu'ils gagneront !) et ceux qui perdront trois ans dans leur carrière.

1 INTRODUCTION

1.A – Approbation du procès-verbal du 10 novembre 2020 (Avis)

Vote UNSA : Favorable

CGT	CFDT	UNSA	FO	CFTC
-----	------	------	----	------

Fav.	Fav.	Fav.	Fav.	Fav.
------	------	------	------	------

2 GESTION DE L'EMPLOI

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

Intervention UNSA :

Une attention toute particulière doit être apportée sur les niveaux de fonctionnalité pour permettre une meilleure lisibilité des postes et de carrière pour les agents.

Vote UNSA : Abstention

CGT	CFDT	UNSA	FO	CFTC
Abst.	Abst.	Abst.	Abst.	Abst.

2.B - Application du décret n°2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration des heures complémentaires des agents de la Fonction Publique Territoriale (Avis)

Intervention UNSA : Nous sommes face à des métiers très féminisés et peu rémunérateurs et un poste à temps non-complet est source de précarité. L'UNSA est très satisfaite de l'application de ce décret, qui pouvait se révéler difficile à mettre en œuvre du fait de la rédaction même du décret sur lequel le Gouvernement n'a encore une fois pas voulu entendre les représentants des OS au CSFPT (sur la comptabilisation automatisée, sur le pourcentage de majoration, sur la référence aux 1820 heures au lieu des 1607 heures par ex.). Mais dès lors que chaque mois, des agents à TNC réalisent des heures complémentaires, il conviendra de prévoir l'évolution de leur poste à une meilleure quotité voire à un temps plein.

En complément des données chiffrées données par Mme Audoux à l'instant, il sera intéressant de faire un bilan annuel sur les heures complémentaires réalisées par les agents à TNC titulaires et temporaires.

Vote UNSA : Favorable

CGT	CFDT	UNSA	FO	CFTC
Fav.	Fav.	Fav.	Fav.	Fav.

2.C – Application de la prime précarité (Pour information)

Intervention UNSA : Il s'agit d'une des très rares mesures positives de la LTFP. Pour l'UNSA, il est bon que les agents en situation de précarité soient -en quelque sorte- indemnisés, mais la prime précarité n'est évidemment pas une fin en soi ! Nous souhaitons que la collectivité garde plus longtemps dans ses effectifs les agents formés, qui donnent satisfaction, et qu'elle ne soit pas

bloquante dans l'accès aux jurys de recrutement lorsque les postes sont à pouvoir lorsque cela fait de nombreux mois, voire des années, que les agents ont enchainés les missions. Enfin, ainsi que nous l'avons demandé en préparation, nous aimerions que les agents potentiellement concernés soient informés de l'existence de cette prime dans un document joint au contrat.

2.D – Application de la prime grand âge (Avis)

Intervention UNSA : Lors de la réunion de présentation, l'UNSA s'est émue que des agents, compte tenu de la révision conjointe du RI Grade des auxiliaires de soin, ne bénéficient pas de l'intégralité des 118 euros puisque c'est une Indemnité de Maintien de Rémunération semi-dégressive qui vient compenser un RIG médiant pour le grade de « principal 2^e classe » pour onze agents. Vos services se sont voulus rassurants et nous espérons qu'il n'y aura aucune dégressivité appliquée. Ce sera le signe que les agents concernés passeront au grade de « principal 1^{ère} classe », permettant de retrouver le montant dont ils bénéficiaient avant cette révision de régime indemnitaire.

Aussi, nous souhaitons un engagement à ce sujet, mais nous allons rejoindre la position des collègues de la CFDT, en demandant le retrait de la partie portant sur le réajustement du Régime indemnitaire, qui sera revu ultérieurement au sein de nos collectivités.

Vote UNSA : Favorable avec la non-dégressivité de l'IMR pour les agents concernés

CGT	CFDT	UNSA	FO	CFTC
Abst.	Abst.	Fav.	Abst.	Fav.

2.E – Modalités RH dans le cadre de la gestion de crise Covid (Avis)

Intervention UNSA : DOSSIER ENVOYE PENDANT LA SEANCE, EXAMINE A 18H00

L'UNSA est satisfaite des propositions de ce dossier, qui sont des mesures soit de bon sens, soit plutôt bienveillantes comme celle portant sur le maintien des congés 2020 non posés pour les agents en ASA pour des questions de pathologie à risque. L'UNSA est satisfaite que le plafond exceptionnel des CET à 70 jours soit appliqué. Par contre, pour ce qui est des congés 2020 non pris, les modalités de report s'appliquent aux agents qui étaient en PCA. Pouvez-vous nous expliquer comment cette mesure sera mise en œuvre, au regard des difficultés notés pour l'application de la prime PCA...

Vote UNSA : Favorable

CGT	CFDT	UNSA	FO	CFTC
Fav.	Fav.	Fav.	Abst.	Fav.

3 DIRECTION GENERALE DES SERVICES

3.A – Direction de la communication interne : évolution de l'organisation (Avis)

Intervention UNSA : Il s'agit d'une réorganisation qui n'appelle pas de remarque particulière de

l'UNSA. Nous notons qu'une des ambitions de la communication interne est de « favoriser le sentiment d'appartenance au service public nantais et métropolitain », ce qui nous paraît en effet un objectif ambitieux, qui n'est pas simple à poursuivre.

En marge de la structuration, l'UNSA est satisfaite de la possibilité d'un élargissement du badgeage. C'est un sujet évoqué par ailleurs lors de ce CT... mais qui concerne tellement peu de nouveaux agents qu'il faudra impérativement inscrire ce point lors des travaux portant sur les 1607 heures, pour prendre en considération cet outil d'articulation des temps.

Vote UNSA : Favorable

CGT	CFDT	UNSA	FO	CFTC
Abst.	Fav.	Fav.	Abst.	Fav.

3.B – Création d'une mission dédiée à la mutualisation des Ressources Numériques (Avis)

Intervention UNSA : L'UNSA est satisfaite que les communes et notamment les petites puissent bénéficier de l'expertise et des compétences de Nantes métropole. L'UNSA sera attentive à ce que les moyens soient adaptés aux besoins.

Vote UNSA : Favorable

CGT	CFDT	UNSA	FO	CFTC
Déf.	Fav.	Fav.	Abst.	Fav.

4 DG CITOYENNETES TERRITOIRES SOLIDAIRES

4.A - DG CITES : déclinaison organisationnelle (Phase 1)

- **Organisation des missions d'appui et de coordination (Avis)**
- **Organisation de l'animation partagée de la politique de la ville (Avis)**
- **Organisation des fonctions de gestion (Avis)**

Intervention UNSA :

Nous souhaitons savoir à quoi correspond les missions de pilotage de la stratégie laïcité. (dossier 4.A.1.)

Votes UNSA : Favorable

CGT	CFDT	UNSA	FO	CFTC
Fav.	Abst.	Fav.	Abst.	Fav.
Asbt.	Abst.	Fav.	Abst.	Fav.
Fav.	Fav.	Fav.	Abst.	Fav.

5 DG DELEGUEE FABRIQUE DE LA VILLE ECOLOGIQUE ET SOLIDAIRE

5.A – DG déléguée Fabrique de la ville écologique et solidaire : déclinaison organisationnelle (phase 1)

• Organisation de la Mission Appui et Coordination (Avis)

Concernant les 2 postes d'adjoint et de secrétaire, ont-ils fait l'objet d'appel à candidature ou sont-ils fléchés ?

• Organisation du Département des mobilités (Avis)

• Organisation de la Direction de l'Espace Public (Avis)

Intervention UNSA : On prend acte de l'organisation qui est la suite du dossier de CT de novembre 2020. Avant son basculement vers la DG Territoire, proximité, déchets et sécurité, avez-vous un retour sur le suivi qualité du nettoyage ?

On pourrait faire plus de relevés certes mais la certification permet de démontrer la pertinence du travail collectif.

Se pose toujours la question de l'association des agents, notamment lorsqu'il y a transfert d'une partie de missions, mais nous aurons l'occasion d'y revenir lors du dossier 6.A pour les postes de l'ex-DEER qui intègrent la DEP.

Vote UNSA : Abstention

CGT	CFDT	UNSA	FO	CFTC
Abst.	Fav.	Abst.	Fav.	Fav.
Abst.	Fav.	Abst.	Abst.	Abst.
Abst.	Fav.	Abst.	Abst.	Abst.

5.B – SEVE - Projet de direction : organisation cible (phase 1) (Avis)

Intervention UNSA :

Il s'agit d'un projet ambitieux, qui va certainement engendrer de nouvelles activités et une nouvelle vision des métiers du SEVE.

Il faudra anticiper ses évolutions afin de les accompagner et que cela ne soit pas source de RPS pour les agents.

On sait qu'en terme de bâtiments, il y a un gros travail à faire qui se fera dans la durée. On ne peut que se féliciter de cette prise en compte par la collectivité de l'état de vétusté des locaux actuels qui peuvent parfois nuire à la mixité des équipes.

Pour une meilleure lisibilité, les agents souhaitent être associés à ce projet et ne pas juste être informés après coup.

Les métiers vont évoluer, le développement des zones humides sur le territoire peut, par exemple, interroger sur l'arrivée des moustiques tigres, il faudra y être vigilant.

On restera très attentif à l'application de ce dossier qui génère beaucoup d'inquiétude chez les agents et qui ne doit pas créer de frustrations, et nous espérons que tous les moyens seront mis en œuvre pour accompagner ces évolutions.

Vote UNSA : Favorable

CGT	CFDT	UNSA	FO	CFTC
Abst.	Abst.	Fav.	Abst.	Fav.

5.C – SEVE : mise en place d’une astreinte décisionnelle (Avis)

Intervention UNSA :

Permet d’alléger les responsabilités des agents qui interviennent en astreintes opérationnelles.

Vote UNSA : Favorable

CGT	CFDT	UNSA	FO	CFTC
Fav.	Fav.	Fav.	Fav.	Fav.

5.D – DOPEA : évolution de l’organisation des fonctions d’encadrement (Avis)

Intervention UNSA : Lors de la préparation, l’UNSA a interrogé M. Richard sur deux points :

- la localisation du bureau du responsable du pôle technique eau et assainissement sur l’un des deux sites, à savoir à Tougas, alors que la majorité des agents est à La Roche, demandant s’il ne s’agissait pas là d’une difficulté pour l’encadrement,
- les niveaux de fonctionnalité, pour les responsables des services QSE et GER, et pour la mission d’appui, au regard de la diversité des missions de ce poste et notamment le nombre d’interlocuteurs à coordonner, qui n’est certes pas un rattachement hiérarchique mais un rattachement fonctionnel, dont l’UNSA souhaite un classement en 3.1.

Nous laissons M. Richard rappeler ce qu’il nous a répondu, afin que ces éléments puissent venir en complément du dossier et soient inscrits au procès-verbal.

L’UNSA craint surtout la lourdeur de la charge du poste du responsable du pôle technique eau et assainissement alors que ce ne sont pas les mêmes métiers.

Enfin, nous nous interrogeons sur la temporalité de cette réorganisation au regard du départ annoncé du Directeur.

Vote UNSA : Abstention

CGT	CFDT	UNSA	FO	CFTC
Déf.	Abst.	Abst.	Déf.	Abst.

6 DG SANTE ET TRANSITION ECOLOGIQUE

6.A – DG Santé et Transition Écologique : déclinaison organisationnelle (phase 1)

- **Organisation de la cellule de gestion (Avis)**
- **Organisation de la Mission d’Appui Santé Transition Ecologique et Résilience (MASTER) (Avis)**
- **Organisation de la Direction de l’Animation et de la Transition Ecologique (DATE) (Avis)**

Intervention UNSA : Ce dossier porte sur l'organisation d'une DGA qui se veut recentrée sur la stratégie et qui conduit, sous couvert de ce principe, à l'éclatement des postes vers d'autres DGA. Il vient rattacher la Cellule de gestion de l'ex-DEER à la direction générale adjointe, ce qui en augmente les missions, sans en adapter les moyens. Auparavant, les membres de la Cellule de gestion avait en charge la gestion de 45 agents ; demain, avec la Santé publique, ça sera une centaine d'agents. Or, le secteur de Santé publique a des besoins très spécifiques et les agents qui remplissent aujourd'hui ces missions travaillent également pour d'autres services. Mais cela fera l'objet... d'une adaptation future ! Sans oublier que la Cellule de gestion récupère le suivi des instances qu'elle n'avait pas au sein de l'ex-DEER.

Ce dossier remet le projecteur sur la situation de l'ex-DEER, dont le précédent dossier en mai 2019 n'a pas réussi à régler les situations de tensions internes, ainsi que nous le craignons d'ailleurs. La future organisation de la DATE prévoit le départ de postes vers quatre autres directions : DEP (4), SEVE (2), BATI (1), et à venir l'Habitat (2), alors que les missions relevant de l'aménagement numérique sont déjà pilotées par le DRN, mais le poste, lui, est maintenu à la DATE. Cela va poser un problème de coordination, notamment pour les élus en charge des thématiques concernées, fortement inscrites au projet politique, donnant l'impression de sortir de l'ex-DEER les difficultés relationnelles internes (sans se soucier de la manière dont ils seront traités demain), sous couvert d'une répartition -artificielle- entre la stratégie et l'opérationnel.

Artificielle car il n'y a aucun poste qui, quittant l'ex-DEER, n'avait pas sa part de suivi stratégique. Certaines missions ne semblent d'ailleurs pas reprises de la même manière avec le départ des agents et les compétences qu'ils avaient développées (tel que par ex. l'usage des données - indicateurs ou données numériques- au service de la stratégie).

Si tous les agents, et notamment les cadres, avaient été associés comme nous le demandons de CT en CT, pour apporter leur avis contradictoire à ce projet organisationnel (il faut quémander pour avoir la légitime information nous explique-t-on), plutôt que de le conduire dans un cercle très restreint où tous les participants sont d'accord entre eux, alors évidemment, nous arriverions à une structuration améliorée, qui serait en capacité de répondre au projet politique.

Là, beaucoup de cadres A, qui nous ont alerté, pensent que le projet ne va pas apporter l'agilité nécessaire parce que plusieurs directions sont concernées et que pour le *reporting* aux élus, il faudra se coordonner pour caler les dates, convoquer les équipes, déterminer les ordres du jour...

Par ailleurs, nous avons cru comprendre qu'au sein de cette direction, il était prévu par pôle des co-responsables, ce qui là encore ne rend pas lisible les responsabilités, notamment auprès des usagers externes. En tant que représentants du personnel, nous nous interrogeons par ex. sur la conduite des entretiens professionnels. Il n'est pas étonnant que le département RH ne donne pas son accord à cela.

Nos déclarations et notre vote défavorable lors du dernier CT avaient pour ambition d'alerter la DGS et le département RH sur la nécessité d'associer les agents dès lors qu'ils sont concernés par l'adaptation d'une organisation à un projet politique et parce qu'ils sont l'expertise dans leur champ d'intervention. Force est de constater que cet avis n'a pas porté.

Constatant le peu d'intérêt porté aux agents, l'UNSA ne peut voter que défavorablement sur ce dossier, en l'état actuel des choses.

Et au-delà de l'association des agents, l'UNSA attend :

- que les moyens de la Cellule de gestion soient en adéquation aux besoins, liés notamment à l'arrivée de la Santé publique,
- qu'il y ait un seul responsable pour chaque pôle au sein de la DATE,
- que le poste en charge de l'aménagement numérique soit transféré au DRN,
- que les niveaux de fonctionnalité des catégories « A » de la DATE soient définis et harmonisés en fonction des profils de poste, et non pas en fonction des niveaux fixés au précédent organigramme

puisque les missions ne sont pas les mêmes. Les niveaux qui nous sont présentés ne peuvent être définitifs puisque les profils ne sont pas encore construits.

Votes UNSA : Défavorables

CGT	CFDT	UNSA	FO	CFTC
Abst.	Abst.	Déf.	Abst.	Abst.
Abst.	Abst.	Déf.	Abst.	Abst.
Déf.	Abst.	Déf.	Abst.	Abst.

7 DG TERRITOIRE PROXIMITE DECHETS SECURITE

7.A – DG Territoire Proximité Déchets Sécurité : déclinaison opérationnelle (Phase 1) :

• Organisation des missions d'appui de la DG (Avis)

Intervention UNSA :

Sur le suivi de la qualité : 2 postes de releveur qualité à la mission gouvernance et coordination territoriale ce qui paraît insuffisant au regard des besoins. Nous avons eu des réunions distinctes pour des thématiques conjointes et nous souhaitons que le lien soient fait sur le dossier 7B sur l'organisation de la fonction qualité au pôle Nantes Loire.

On ne comprend pas que la Brigade Verte ne puisse intervenir sur l'ensemble du territoire métropolitain, on ne peut que regretter que cette thématique de contrôle et de verbalisation se concentre sur une partie du territoire, alors que les dépôts sauvages les plus importants se trouvent souvent à la périphérie de la collectivité.

Vote UNSA : Abstention

CGT	CFDT	UNSA	FO	CFTC
Abst.	Fav.	Abst.	Abst.	Fav.

7.B – Pôle Nantes Loire : évolution de l'organisation de la fonction qualité (Avis)

Intervention UNSA : En référence au dossier précédent, nous regrettons que cette politique de qualité de la propreté ne soit pas élargie à l'ensemble du territoire. En effet, par expérience, nous savons que les gros dépôts sauvages se font plutôt sur les extérieurs. Néanmoins, nous nous félicitons de l'implication et de la créativité du pôle sur cette thématique.

Vote UNSA : Favorable

CGT	CFDT	UNSA	FO	CFTC
Abst.	Fav.	Fav.	Abst.	Abst.

7.C– Pôle Erdre et Loire : évolution de l'organisation du service gestion espace public – unité

régie voirie (Avis)

Intervention UNSA : Nous étions de ceux qui avaient demandé une présentation du dossier en comité technique puisque cette évolution était traitée par le Tableau des effectifs lors du dernier CT, faute de temps. En effet, nous avons été sollicités sur des questionnements des agents et il nous paraissait important que le détail de ces choix puisse être exposé.

Ce dédoublement apparaît confus pour certains collègues qui demandent pourquoi on dédouble ce poste d'encadrement en particulier mais pas plus de postes sur le terrain. Il convient de rappeler qu'en parallèle, un poste de peintre disparaît.

Pourtant Madame Rocheteau, lors de la réunion préparatoire jeudi 7 janvier nous a expliqué les raisons et les besoins ayant conduit à ces choix, ce qui est tout à fait understandable.

Cependant, il semble important, à court terme, de répondre rapidement à la demande d'effectifs.

Vote UNSA : Abstention

CGT	CFDT	UNSA	FO	CFTC
Déf.	Fav.	Abst.	Déf.	Abst.