



Comité Technique du 19 septembre 2022

Secrétaire : N. Blin

Secrétaire Adjoint : CFDT

Intervention liminaire sur les ATSEM. Sophie HUNEAU

Le 22 août dernier, l'UNSA Territoriaux déposait auprès du Ministre de la Transformation et de la Fonction publiques un préavis de grève pour les ATSEM, pour le jour de la rentrée scolaire. L'objectif pour l'UNSA était de permettre nationalement à nos collègues d'avoir une attention toute particulière sur leurs conditions de travail et de carrière le jour où les médias sont mobilisés sur la rentrée de nos enfants et leurs enseignants. Depuis, le président du CSFPT et de la coordination des employeurs territoriaux a saisi le Ministre, exposant lui-même les revendications de nos collègues, et mobilisé les membres du CSFPT pour la plénière d'octobre. Nous comptons bien évidemment sur vous, les élus, pour porter collectivement ce sujet auprès du gouvernement. Je rappelle qu'il a fait le choix d'un déroulement de carrière très original, sur trois filières différentes, qui n'est pas utilisé, y compris à Nantes.

Les ATSEM sont des personnels qui sont réparties sur le territoire, dans leurs établissements, et qui sont en attente d'informations. C'est pour cette raison que l'UNSA a organisé à leur intention une réunion d'information, en présence de sa référente nationale, mercredi matin dernier. Les ATSEM de Nantes se sont vues refuser la possibilité d'y participer, sous couvert de nécessité de service, même lorsque les enseignants s'étaient organisés avec les parents. C'est a priori inédit et nous tenons à le dénoncer. Le droit syndical est en grande partie soumis à la nécessité de service. Mais la nécessité de service, ce n'est pas une expression que l'on oppose à un agent sans motivation. Il est constant dans la jurisprudence que la nécessité de service doit être motivée.

Un deuxième sujet inquiète les organisations syndicales que nous représentons : les collègues qui siègent en commission interne d'imputabilité, tout comme sa Présidente, Madame Bénâtre, constatent que, sur plusieurs dossiers récents d'accident de travail, une expertise est demandée pour s'assurer de l'absence d'un état préexistant, contestant ainsi les dires des collègues et de leurs témoins.

Les délais de passage devant la commission étant long (6 mois pour le dossier de ce jour) cela laisse les collègues déjà diminués dans une situation de doute qui n'est pas franchement correcte de la part d'une collectivité dirigée par une majorité progressiste.

1 Introduction

1.A – Approbation des procès-verbaux des :

- 31 mai 2022 (Avis)
- 2 juin 2022 (Avis)
- 3 juin 2022 (Avis)
- 13 juin 2022 (Avis)

Votes : **Favorable**

	CGT	CFDT	UNSA	FO	CFTC
31/05	Fav.	Fav.	Fav.	Fav.	Fav.
02/06	Fav.	Fav.	Fav.	Fav.	Fav.
03/06	Fav.	Fav.	Fav.	Fav.	Fav.
13/06	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 Sophie HUNEAU : La transformation de deux postes au CCAS est suspendue d'agents sociaux en agents de maîtrise car ces postes pourraient être éligibles au Complément de traitement indiciaire. Or, les motifs exposés sont « adaptation du cadre d'emplois en cohérence avec le grade de l'agent » et « adaptation du cadre d'emplois en cohérence avec la nature des missions exercées ». Est-ce à dire que les postes étaient transformés pour permettre une meilleure rémunération des agents ou bien les motifs étant normés, ils ont été choisis dans une liste, mais ne correspondent pas à la réalité ?

Vote : **Abstention**

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

2.B – Evolution du dispositif télétravail (Avis)

Intervention : Damien BRISSEAU

Nous tenons à féliciter les services pour la méthode employée, une méthode participative et constructive liée aux nombreuses réponses du questionnaire. Ceci est à reproduire sur d'autres dossiers. Cela n'a pas été fait, on le verra tout à l'heure sur le dossier temps de travail et badgeage mais qui aurait pu l'être. Félicitations sur ce dossier, les mesures vont dans le sens des demandes des agents et des organisations syndicales ; nous sommes donc très satisfaits. Nous espérons néanmoins que les directions n'inventeront pas de nouvelles règles restrictives comme nous l'avons connu précédemment. Nous avons aussi une question car ce n'est pas précisé dans le dossier : comment cela va se passer pour 2023 ? Il a été dit lors de la préparation que les

conventions actuelles seraient prolongées jusqu'en juin 2023 afin de permettre l'instauration du principe des demandes au fil de l'eau, mais que les autres nouveautés seraient appliquées dès qu'elles seront votées. Nous souhaitons avoir une précision pour savoir comment cela va se passer en 2023.

Aussi, nous souhaitons qu'une allocation forfaitaire de télétravail puisse être mise en œuvre au sein de nos collectivités, c'est déjà le cas à l'Etat, c'est dommage d'y aller plus lentement. L'argument de l'équité ne peut être retenu. Par ex. le forfait mobilité durable est attribué aux seuls usagers du vélo, c'est à dire ceux qui peuvent faire leur trajet domicile – travail à vélo. On ne leur retire pas au prétexte qu'ils ont déjà la chance d'habiter à proximité de leur lieu de travail.

Vote : **Favorable**

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

2.C – Cadre commun du temps de travail : ajustements suite au premier bilan (Avis)

Intervention : Sophie HUNEAU

Contrairement au dossier du télétravail, il n'y a pas eu de questionnaire. Pour l'UNSA, cela aurait été opportun, pour que les agents puissent donner leur avis.

Nous tenons comme pour le dossier précédent souligner les avancées positives pour les agents.

C'est particulièrement le cas du choix laissé aux cadres 3.1 et 3.2 de badger ou d'être au forfait, comme l'UNSA l'avait demandé depuis le début (depuis toujours).

Bien évidemment, nous attendons qu'il n'y ait pas de règles restrictives imposées par la hiérarchie, puisque cela ne sera possible qu'avec son accord !

Pour l'UNSA, il reste à donner la possibilité :

- de badger pour les 3.0 qui le souhaitent, qui leur permettrait de quantifier leur temps de travail
- de mettre à part les six jours flottants pour les agents en horaires variables, pour permettre aux agents de les utiliser quand ils le souhaitent sans les voir écrêter, surtout avec la souplesse de report accordée maintenant aux cadres badgeurs,
- de permettre la prise des RTT à l'heure, pour une meilleure articulation des temps, le logiciel le permettant techniquement. La réponse n'a pas été apportée en CHSCT.
- d'ouvrir les horaires décalés pour tous les agents badgeurs (7h-19h30) pour qu'au besoin, leurs heures soient prises en compte. C'est aussi une mesure de meilleure articulation des temps (y compris du « temps des villes, afin de lisser dans la journée les déplacements domicile-travail-domicile).

et nous aimerions que chacun de ses points puisse être tranché au Comité technique.

Pour les leviers, certains sujets sont en cours de traitement alors que les 1607h étaient bien d'application au 1^{er} janvier 2022. C'est le cas pour le droit à la déconnexion, pour l'aide à la mobilité et la prévention de l'usure pro, pour la mise en œuvre de l'éveil corporel. Et malheureusement, en

matière de pouvoir d'achat, les agents qui ont dû allonger le temps de garde de leurs enfants devront attendre une possible évolution de la participation employeur « au cours du mandat ».

Nous étions opposés à ce que les agents travaillent plus sans compensation, mais nous voterons favorablement pour ce dossier qui améliore la gestion tant pour les agents que pour les services.

L'UNSA s'associe à la remarque de la CFDT sur la mobilisation des agents des équipements sportifs les jours fériés et s'interroge également sur le dépassement du nombre d'heures fixées annuellement.

Une petite précision sur l'élaboration du Code général de la fonction publique : il n'y a pas de bizarrerie. C'est un travail conséquent qui a été mené, y compris avec les représentants des OS au CCFP. Personne n'a profité : nous sommes à droit constant et lorsqu'il y avait des manques, ils ont été travaillés. Les bizarreries, en effet, c'est lorsque les agents publics ont moins de droits que les salariés du privé.

Réponse Mme Bassal, si présentation dossier d'ajustement, engagement sur trois points : badgeage, CET, horaires décalés. Badgeage : nous y sommes, sur le CET, il y aura des propositions qui seront faites et pour les horaires décalés, c'est possible à tout moment pour les directions qui le souhaitent.

Vote : **Favorable**

CGT	CFDT	UNSA	FO	CFTC
Def.	Fav ;	Fav.	Def.	Fav.

2.D – Frais de déplacements hors résidences administratives : ajustement des règles de gestion (Avis)

Intervention : Sophie HUNEAU

C'est le troisième dossier de ce jour qui présente des évolutions positives pour les agents avec particulièrement la possibilité d'avances de frais, mais présente aussi des critères plus surprenants comme « la prise en charge du remboursement d'un taxi emprunté avec l'écu si l'agent a « profité » et payé la course ». Nous préférierions le terme « bénéficié ». Sur ce dossier, nous aurions aimé une concertation plutôt qu'une réunion d'information et nous trouvons que le contenu de ce dossier, qui annonce la rédaction d'une délibération pour les modalités et les règles, est très épuré.

Vote : Favorable

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

2.E – Présentation du plan d'actions égalité professionnelle femmes – hommes 2022 – 2024 (Avis)

Intervention : Sophie HUNEAU

Cette proposition est le fruit de bilatérales avec les OS début 2021 et des temps de concertation qui se sont retrouvés chahutés par le dossier des 1607 heures. L'UNSA tient à souligner l'important travail fourni pour l'ajustement du plan d'action, mais reste en vigilance sur les points suivants :

Sur la question des rémunérations :

La loi a prévu que le plan d'action comporte en premier : « Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. »

A Nantes Métropole, l'axe qui porte sur ce thème est le 5^e et s'intitule : « Diminuer les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ».

Dans le détail des actions, nous avons l'évaluation de l'impact du chantier RI sur la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

On sent une ambition moindre.

L'usage de l'outil de calcul des écarts de rémunération aura lieu en 2023 ; nous le demandons depuis 2020.

Nous rappelons que l'un des enjeux de la nouvelle architecture du RI était l'égalité professionnelle en matière de rémunération.

Sur la question des moyens :

Se repose la question des moyens. Nous rappelons que la désignation d'un « référent égalité », a été portée au niveau national par l'UNSA. Son rôle est très riche (cf. circulaire du 30 novembre 2019) et pour des effectifs aussi importants que les nôtres, il nous paraît difficile de l'associer en plus aux missions de suivi du « dispositif de signalement des actes de violence, de discriminations, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes ». En janvier 2021 lors de notre bilatérale avec Mme Vitoux, nous avons demandé un renforcement des effectifs. Rien n'est prévu en ce sens à ce jour. Or, il y a beaucoup d'actions affichées, avec des échéances, mais qui pour faire ? Qui pour mobiliser ? Compte tenu de l'état du département des RH : c'est pour les collègues un vrai défi !

Sur la question des déroulements de carrière :

L'accord du 30 novembre 2018 a prévu la neutralisation de l'impact des congés familiaux. Or, vous le savez, deux problèmes se posent : la question de la position d'activité et celle de l'entretien professionnel. L'UNSA est déjà intervenue auprès de la Ministre, pendant que vous interrogiez la préfecture. Aucun n'a répondu. C'est un sujet qu'il ne faut pas abandonner car un engagement national a été pris, employeurs territoriaux compris. Nous vous remercions par conséquent d'œuvrer auprès pour que les règles évoluent dans le sens voulu par toutes les parties.

En conclusion, nos travaux se sont décalés dans le temps car la priorité a été donnée par la collectivité à l'application des 1607 heures, mais tout ce qui contribue à faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes, et jamais au détriment des uns pour favoriser les autres, sera validé par l'UNSA. Nous rendons donc un avis favorable.

Et **sur le dispositif de signalement**, l'UNSA attend qu'il soit en accès direct sur Naonantes car il est difficile à trouver, conformément à l'action 8 de l'axe VI.

Vote : Favorable

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

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

3 DG Déléguée à la 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 (Avis)

Intervention : Sophie HUNEAU

Les agents attendaient cette réorganisation et c’était une étape annoncée lors des précédents CT. Les agents ne parvenaient plus à traiter les dossiers, sans parler des problèmes de locaux pour recevoir correctement les usagers (mais l’échéance est annoncée pour fin 2023 début 2024). Des agents de cat. B bénéficient d’une évolution de carrière. Une attention particulière est apportée aux agents contractuels qui vont voir leurs contrats prolongés en attendant d’éventuels concours. Ces recrutements vont permettre de répartir la charge de travail, en espérant en effet que les effectifs soient ajustés si pas suffisants. Les agents nous disent avoir été concertés.

Vote : Favorable

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

4 DG Cultures et Arts dans la Ville

4.A – DG Cultures et Arts dans la ville : évolutions organisationnelles (Avis)

Intervention : Sophie HUNEAU

Ce dossier a été soumis au CHSCT et nous allons redire nos réserves sur la méthode, mais aussi sur la structuration.

Sur la méthode, bon nombre d’agents dénonce qu’elle se soit faite dans une certaine opacité, certains d’entre eux ayant été reçu individuellement et certains beaucoup plus tôt que d’autres. Forcément, certains vont bénéficier d’une vraie évolution de carrière, mais d’autres non. Des appels à candidature vont être ouverts à l’issue du CT, mais les postes sont déjà pourvus. Et nous sommes sur des niveaux de fonctionnalité qui n’existent pas ailleurs. Nous l’avions déjà souligné pour le dossier sur la Cité des imaginaires, mais la pesée des postes nous interroge une nouvelle fois au regard de ce qui se passe dans les autres directions générales. Cela a été dit préalablement, un niveau de fonctionnalité a baissé entre le dossier présenté et le dossier reçu. Il s’agit du poste de responsable de service mission immobilier au pôle ressources (qui a 122 bâtiments à gérer pour 220 000 M²) ; nous attendons que cette situation soit revue.

Sur la structuration, nous notons à l’organigramme un rattachement de missions ou d’une cellule de gestion à la DG, ce qui nous fait plutôt penser à un département qu’à une DG.

Pour finir, vous avez évoqué lors de la réunion préparatoire la particularité de l’acronyme de la DG que vous dirigez, et malheureusement des agents disent tristement entre eux qu’ils sont « rendus à la Cave ». Il semble qu’un malaise s’installe, et après un accompagnement à la suite de l’alerte

RPS à la DDC, nous devons être en vigilance sur un périmètre plus large cette fois.

Vote : **Défavorable**

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

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 (Avis)

Intervention : **Damien BRISSEAU**

C'est un marqueur du mandat, qui est de détricoter les pôles de proximité : c'est un choix politique. On recentralise comme l'ont dit précédemment les collègues alors que les liens avec les pôles de proximité permettaient une synergie, un travail inter services, un travail de cohérence dans les pôles et une délégation affichée des décisions. L'UNSA regrette cette recentralisation.

Sur les fonctions de développement économique, nous notons dans l'organigramme qu'il y a une disparité de moyens entre les différents pôles. Certains ont trois personnes, d'autres en ont deux. Cela aurait mérité d'harmoniser l'ensemble.

Pour l'UNSA, il y a une opportunité gâchée : celle de faire monter en compétences les agents qui le demandaient et qui avaient les capacités.

Dans le cadre de cette réorganisation, nous pouvons imaginer qu'il y avait le passage en cat.B des assistants administratifs, qui ont des missions qui vont au-delà d'un simple secrétariat.

Vote : **Défavorable**

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

6 DG Territoires proximité déchets sécurité

6.A – Evolution de l'organisation à l'échelle du périmètre de la DG Territoires Proximité Déchets Sécurité (Pôles de proximité, DRGEP, MTP)

• 6.A.1 – Evolution de la fonction ressources (Avis)

Intervention : **Alain JOSSE**

Remarque ou constatation, nous regardions l'organigramme, et en ce qui concerne la cellule de gestion et l'évolution de la « fonction ressources », nous ne comprenons pas qui gère qui ? De ce que nous comprenons, nous avons une mission de coordination et ressources mais également une cellule de gestion qui sont rattachées à la DG. Vous nous avez expliqué que cette CDG aurait à

gérer notamment les questions de personnels pour la Direction Tranquillité publique et la direction Risques et Protection des populations. Au regard des autres dossiers qui suivent, nous avons aussi des services ressources administratifs et financières qui, eux, auront à suivre tout le reste. Il y a là un découpage un peu particulier.

Vote : **Abstention**

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

• 6.A.2 – Rattachement de la Maison de la Tranquillité publique (Avis)

Intervention : pas d'intervention

Vote : **Abstention**

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

• 6.A.3 – Rapprochement des pôles nantais et de services de la DRGEP (Avis)

Intervention : Alain JOSSE

Nous l'avons déjà dit lors du CHSCT, il ne s'agit pas d'un rapprochement, mais d'une absorption du pôle Nantes Ouest par le pôle Nantes Loire, qui a eu pour conséquence de faire fuir les cadres ou les faire partir par obligation, car ils n'auraient pas eu leur place dans cette nouvelle organisation. Les agents des pôles ne sont ni associés ni écoutés. Tout cela génère chez les agents de terrain de grosses inquiétudes.

Par conséquent, puisque des appels à mobilité vont être faits, les agents souhaiteraient connaître les noms des responsables avant de postuler.

Pour l'UNSA, cette recréation de la Ville de Nantes vient pénaliser l'un des marqueurs du mandat : la proximité. L'UNSA s'interroge sur la plus-value pour le service public de cette proximité... qui s'éloigne.

Nous posons une alerte sur les effectifs ressources en revenant sur l'organigramme qui nous semble sous dimensionnés et sur la fin de la proximité des ressources humaines pour les agents. C'est bien un éloignement des agents du service de RH. Acutellement les agents de Nantes Ouest vont à la Mairie de Chantenay sur le pôle de proximité. Demain, les collègues qui travaillent à M. T Eyquiem iront certainement dans le centre ville de Nantes. Il s'agit bien pour l'UNSA d'un éloignement de la proximité des agents avec leur Cellule de gestion !

Intervention : Damien BRISSEAU

Pour compléter, nous avons une première interrogation concernant le service programmation et coordination, il y a des postes qui sont aujourd'hui « agent de maîtrise » qui sont fléchés « techniciens ». Nous voudrions avoir l'assurance qu'ils seront bien pris en compte et que dans le cadre de la réorganisation, ils ne garderont pas ce fléchage de poste. Ensuite nous avons bien entendu les explications données par M. Coroyer sur les fonctionnalités, la pesée des postes, que

cela faisait 7 ans que c'était les mêmes personnes qui le faisaient et qu'en effet cela fait 7 ans que nous sommes tous à poser les mêmes questions sur les fonctionnalités. Peut-être que si nous arrivions à faire un travail commun, Mme Bassal, pour essayer d'écrire quelque chose ensemble, cela éviterait à chaque séance des remarques sur ce sujet. Nous sommes ouverts pour échanger sur le sujet où nous serions d'accord les uns et les autres. Aujourd'hui les critères sont un peu subjectifs.

Ici, pour le service gestion Espace public, donc la régie, qui va gérer 75 personnes, on aura dans le pôle propreté urbaine deux responsables qui vont gérer les quartiers nantais et centre ville avec près d'une centaine de personnes, ce sont là des marqueurs de la proximité, les responsables sont directement en pression avec les élus et les habitants, qui souhaitent avoir une propreté qui répondent aux attentes des usagers. Donc ces personnes sont en 3.1, alors qu'en même temps, à la programmation coordination, le poste sera en 3.0. A l'UNSA, nous pensons qu'il faut valoriser ces métiers, qui sont difficiles. Nantes Métropole a du mal à recruter sur le métier de manager. A notre sens, il n'est pas possible de laisser au même niveau le poste d'un manager qui va encadrer deux agents et un manager qui va gérer 100 personnes au même niveau, avec une pression politique en plus.

Vote : **Défavorable.**

CGT	CFDT	UNSA	FO	CFTC
Def.	Def.	Def.	Def.	Def.

• 6.A.4 – Création de la Direction Risques et protection des populations (Avis)

Intervention : Damien BRISSEAU

Nous repartons sur un cycle de fonctionnalités....

Il y a une direction risque et protection de la population, service essentiel et de proximité avec des agents qui vont sur le terrain et nous découvrons que les responsables de service sont 3.1. Pourtant ce sont des postes importants, qui doivent rentrer dans la liste des critères indiqués par M. Coroyer. Voici un exemple étonnant : à la cellule opérationnelle de prévention des risques environnement, la fiche de poste n'a absolument pas été modifiée, le poste était 3.0 avant la réorganisation et il passe 3.1.

Sur l'aspect du service Hygiène et sécurité de l'habitat, il est précisé page 10 en B, que ce service s'appellera Hygiène et sécurité et santé, l'UNSA et les agents souhaitent que cela soit indiqué dans l'organigramme. Ils sont sur la santé quand ils vont sur le terrain.

Il ne faut pas faire d'attaque personnelle, M. Coroyer, ce n'est pas bon pour la santé, et en l'occurrence je n'ai pas la réponse à ma question de la COPRE qui était en 3.0 et que l'on déplace en 3.1 à fiche de poste identique. Nous ne sommes pas sur la même longueur d'onde mais c'est bien d'avoir une réponse sur la COPRE.

Vote : **Défavorable**

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

6.B – Pôles de proximité : évolution de l’astreinte de maintenance et mise en sécurité de l’espace public (Avis)

Intervention : Damien BRISSEAU et Alain JOSSE

Il est dommage que ce dossier n’est pas fait l’objet d’un questionnaire qui a été apprécié de tout le monde et aurait permis que les évolutions soient partagées.

En partant des chiffres, 20 ou 25 agents sont mobilisés ; multiplié par deux, cela fait de 40... à 50, cela nous semble un peu flou. La répartition des astreintes dans les pôles devrait être équitable. Nous avons cinq pôles, nous divisons donc toutes les astreintes par cinq et normalement chaque pôle doit avoir le même nombre d’astreintes. Nous avons plein de chiffres qui nous interrogent. Au rapport il est mentionné 720 agents concernés par les astreintes alors qu’il s’agit d’une erreur : seulement 540 agents sont concernés. D’où vient ce différentiel de 200 agents ? On ne sait pas où ils sont... La démonstration est intéressante : on arrive à faire plus avec moins d’agents ! En 2016, nous avons une astreinte qui concernait des agents gestionnaires d’autorisation du droit des sols, des conducteurs de travaux, des chargés d’étude. En 2022, on ne les retrouve pas. Nous supposons alors qu’ils ne feront plus ces astreintes, ainsi que les électrotechniciens ? Ils seront donc moins, mais on arrive à être plus... Pour les réunions d’informations auprès des agents, nous avons eu une information intéressante, elles ont eu lieu en septembre de l’année dernière, avec la participation... d’un seul agent... par pôle. Alors que l’astreinte concerne entre 720 à 540 personnes...

Nous avons une réelle inquiétude, nous nous demandons si vous n’avez pas intégré les agents du nettoyage de Nantes, Nantes Ouest et Nantes Loire dans cette astreinte, sans les prévenir, cela va de soi... C’est une vraie question pour l’UNSA : quels sont les agents concernés ? Nous souhaitons avoir des réponses sur ce sujet.

Pour rappel, l’astreinte doit être exceptionnelle, on fait appel aux agents en cas de situation grave. Ce que vous nous présentez cette astreinte devient une sorte de renfort sur des missions, telle une manifestation par exemple ou une organisation festive en centre ville... Ce qui veut dire qu’un agent d’astreinte va travailler en renfort, après il va être appelé sur une intervention, il peut être appelé sur une autre intervention, il va partir puis revenir. A quelle période peut-il se reposer ? Cela nous interroge beaucoup, nous l’avons déjà formulé en CHSCT, la méthode nous étonne car lors de nos visites dans les centres techniques, les agents n’ont pas eu connaissance de cette nouvelle organisation. Aucun chauffeur poids lourd n’a été informé.

Lors du dernier CHSCT nous avons demandé le retrait du dossier, l’UNSA n’est pas opposée aux astreintes, mais ce dossier doit être fait en concertation avec les agents. Ils ont à rendre un service public et nous devons répondre 24 h/24 à la population mais cette méthode n’est pas la bonne.

Réponse de Mme Bassal : le dossier est reporté et ce report doit servir à associer les agents.

6.C – Pôle Loire, Sèvre et Vignoble – Service gestion de l’espace public – Adaptation de l’organisation et des horaires pour les chantiers sur les entrées d’agglomération (Avis)

Intervention : Alain JOSSE

Il y a toujours un préavis de grève en cours en Intersyndicale avec FO, cela prouve l’adhésion des collègues sur ce dossier. Les deux collègues ont bien résumé la situation. Au préalable, nous avons

60 ou 65 heures de travail et maintenant on passe à 15 heures pour faire seulement du fauchage. Finalement, en prenant le dossier, il s'agit de balayage et nettoyage de la chaussée et des trottoirs et accotements, nettoyage du mobilier urbain si nécessaire, fauchage des accotements, réfection de la signalisation horizontale et entretien de la signalisation verticale et tout cela... en 15 heures ! Nous ne comprenons pas comment les agents vont pouvoir assurer ces missions. Nous avons l'impression qu'il ne s'agit pas seulement de fauchage. Or, il s'agit d'axes importants d'entrée sur Nantes. Nous ne comprenons pas pourquoi réduire autant le temps de travail. Vous précisez que les collègues interviennent entre 4 heures du matin et 7 heures, cela représente seulement trois heures de travail en fait ! Les agents ont fait des propositions et il est dommage que cela ne se soit pas fait en concertation avec eux afin de trouver le meilleur moyen pour que le travail soit fait et que les usagers soient satisfaits. Apparemment ce n'est pas la décision qui a été prise, on reste dans une situation conflictuelle, qui aurait dû être évitée.

Vote : Défavorable

CGT	CFDT	UNSA	FO	CFTC
Def.	Def.	Def.	Def.	Def.

7 DG Ressources

7.A – Département des Ressources Numériques :

• 7.A.1 - Direction du Management de l'Information – Service usages collaboratifs : évolution de l'organisation (Avis)

Intervention : Projet vu en interne avec les agents de la direction. Pas de remarque à formuler.

Vote : Favorable

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

• 7.A.2 – Direction Géographie et Observation : évolution de l'organisation dans le cadre du projet de direction (Avis)

Intervention : même situation que le précédent dossier, les agents ont été associés : pas de remarque à formuler.

Vote : Favorable

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

7.B – Département du BATII :

• **7.B.1- DAEEL : évolution de l'organisation des services maintenance générale (MG) et Exploitation Énergie Livraisons Évènementiel (EEST) (Avis)**

Intervention : Alain JOSSE

Nous rejoignons les remarques précédentes sur le côté privatisation. Ce qui nous étonne, c'est qu'il est dit que la collectivité a du mal à trouver des postes pour les collègues en reclassement, mais on n'utilise pas ces opportunités pour reclasser certains de nos collègues. On nous parle de formation compliquée de 4 ou 5 jours. Ces deux postes là aurait être utilisés par des agents en reclassement, il ne s'agit pas de postes avec des ports de charges lourdes. Nous avons du mal à comprendre que l'on se prive de ce genre d'opportunités ? L'UNSA n'est pas favocable à cette privatisation.

Vote : Défavorable

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

• **7.B.2 – Evolution du rattachement du poste d'expert commissionnement et application du schéma directeur transition énergétique (Avis)**

Intervention : pas d'intervention

Vote : Abstention

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

7.C - Département RH – Direction Emploi Développement des Compétences : adaptation des moyens (Avis)

Intervention : Sophie HUNEAU

Pour la direction EDC, nous avons une adaptation des moyens. C'est une bonne nouvelle, mais est-ce suffisant ? Partout les équipes sont fatiguées par la charge de travail. Lors du Comité technique de janvier dernier, nous rappelions que nous avons besoin que les agents des services administratifs, et particulièrement en RH, travaillent dans de bonnes conditions, car ils sont garants de la rémunération, de la carrière, du temps de travail des agents. On y ajoute « du recrutement ». Le cadre général des lignes directrices de gestion avait prévu un volet sur la GPEC ce qui permet d'anticiper, voire de faire du tuilage.

A Nantes, nous faisons face à une triple difficulté : celle du curatif (ici on répare) plutôt que la prévention (anticiper les besoins), le manque d'attractivité associée aux départs d'agents, pas seulement pour des raisons démographiques.

Vous nous annoncez M. Coroyer d'autres travaux à venir sur l'organisation du département RH. Nous l'avons vu à l'occasion de certains dossiers soumis à ce comité technique : tout ce qui peut contribuer à alléger, à simplifier, à fluidifier le travail doit être recherché.

Vote : Favorable

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