

Comité Social Territorial du 30 mai 2023

Secrétaire :

Secrétariat adjoint : UNSA

Déclaration liminaire UNSA : Sophie Huneau

L'UNSA souhaite faire une courte déclaration pour rappeler les fondamentaux du dialogue social. Des chantiers prioritaires ont été fixés mais des sujets prévus au premier semestre n'ont pas permis d'associer les représentants du personnel. Heureusement, le calage des horaires d'été dans les différentes directions semble convenir à la majorité des agents et les engagements pris lors de la réunion préparatoire à la F3SCT, répondant aux demandes des organisations syndicales sollicitées par les agents vont dans le bon sens. D'autres sujets méritent que nous soyons informés de l'avancée du travail engagé : désignation du référent Laïcité, rendu obligatoire depuis fin 2021, l'évaluation du dispositif Mobinantes+, la fidélisation des collaborateurs sur les métiers en tension avec des actions spécifiques sur les métiers du soin et... le bilan complet des Lignes directrices de gestion, dont nous avons besoin pour sans doute accélérer le mouvement sur les engagements collectivement pris.

Par ailleurs, lors du CST de début mars, nous avons eu à rendre un avis sur les horaires des agents des Parcs et jardins cet été. Une externalisation de la fermeture le soir a été prévue et nous apprenons par voie de presse qu'au lieu d'une fermeture entre 21 et 22h, compte tenu des contraintes du prestataire, les parcs seront fermés jusqu'à minuit. Si cette mission avait été assurée en interne, par des auxiliaires recrutés pour l'été par ex., cette problématique ne se serait pas posée. Aussi, du 15 mai au 3 septembre, les Parcs pourront être fermés jusqu'à minuit. Alors certes, le dernier parc (Noé-Mitrie) serait fermé à 23h15, mais plus ce sera tard, plus l'évacuation du parc peut être conflictuelle et donc longue à réaliser. Et c'est bien ce sur quoi nous étions en vigilance lors de la présentation du dossier. Au fur et à mesure de la saison va avancer, les jours vont raccourcir et la nuit va tomber plus tôt... Nous regrettons donc que lors de la présentation du dossier, les services n'avaient pas toutes les informations en main pour permettre aux politiques notamment de faire leur choix en connaissance de cause. Pour l'UNSA, cette organisation annonçait des problèmes.

1 Introduction

1.A - Approbation des procès-verbaux des CST des 6, 14 et 17 mars 2023 (Avis)

	CGT	UNSA	CFDT	FO	CFTC
1 ^{er} PV	Fav.	Fav.	Fav.	Fav.	Fav.
2 ^e PV	Fav.	Fav.	Fav.	Fav.	Fav.
3 ^e PV	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)

CGT	UNSA	CFDT	FO	CFTC
Abst	Abst	Fav.	Abst	Abst

2.B – Convention FIPH 2023-2025 et plan d’actions (Pour information)

Intervention UNSA : Alain Josse

Des objectifs sont fixés ; ils semblent plus ambitieux que pour la précédente convention ; il faudra pouvoir les atteindre. Pour cette convention, un important travail de collecte de données a été réalisé auprès des directions. Et nous nous réjouissons des formations qui vont se poursuivre sur la lutte contre les préjugés, vous comprendrez pourquoi après.

En effet, il est essentiel d’accompagner les agents en situation de handicap, mais ce fond n’est pas uniquement destiné aux agents en poste : pour l’UNSA, le recrutement de nouveaux agents en situation de handicap est insuffisant.

Or, nous avons des retours qui nous navrent.

Citons cet exemple d’un enfant d’agent faisant l’objet d’une RQTH, ayant un CAP de paysagiste spécialisé, qui a réalisé un stage de 3 fois un mois dans la collectivité, qui s’est d’ailleurs très bien passé (bon rendu professionnel et de bonnes appréciations).

Ce jeune a postulé, mais la collectivité n’a jamais répondu à ses candidatures.

A l’occasion d’un déplacement sur un secteur de Nature et Jardins, il lui a été répondu oralement, et en présence d’une éducatrice, « qu’on avait déjà le quota de personnes handicapées dans les espaces verts ». Cette réponse est violente et déstabilisante pour un jeune qui a donné satisfaction ! D’où l’importance de la lutte contre les préjugés. Rappelons que la règle des 6% est un minimum, pas un maximum.

En parallèle de cette convention, il faut que les moyens d’EDC soient renforcés pour gérer l’accompagnement des agents en situation de handicap et soumis à des restrictions.

Ces moyens renforcés permettront de trouver les meilleures solutions pour un maintien dans l’emploi, mais aussi mieux accompagner les encadrants et les équipes, qui doivent être soutenus par QVST, car beaucoup de manager et d’agents sont trop souvent désarmés face à des situations de handicap et notamment lorsqu’il s’agit de troubles psychologiques.

2.C – Forfait Mobilité Durable : évolution du dispositif – 2ème partie (Avis)

Intervention UNSA : Stéphane Briand

A la suite du Conseil Social Territorial de janvier 2023, il restait à appliquer pour le Forfait Mobilité Durable :

- la prise en compte de nouveaux modes de transports doux,
- la proportionnalité sur le forfait en cas de moins de 100 jours de trajets,
- et le cumul avec la participation employeur aux abonnements de transports collectifs.

Nous regrettons, que ce dossier soit présenté sans concertation préalable.

En effet des ajustements nous paraissent nécessaires :

- Rappelons en préambule qu’il faut faire confiance aux agents, Cette position est partagée par Mme Roland.

Aussi, le déclaratif de chaque jour d’usage nous pose problème. C’est aussi une déclaration sur l’honneur. Nous attendons une simplification de cette procédure : le décret permet une déclaration annuelle simple sur l’honneur.

Combien d’agents trichent au regard dans la quasi-majorité des agents qui sont honnêtes et qui subissent donc une suspicion car il existe forcément quelques tricheurs qui peuvent aussi tricher dans leur déclaration journalière.

Combien d’agents sont mobilisés à la RH pour vérifier l’exactitude des déclarations journalières ?

Ce temps de travail ne serait-il pas mieux utilisé pour d’autres missions ?

A la région Pays de la Loire, l’employeur fait confiance aux agents et une déclaration annuelle sur l’honneur suffit. Quelle collectivité révolutionnaire !

- L'application de ces modalités est prévue au 1^{er} janvier 2023 pour nos collectivités, alors que le décret la prévoit au 1^{er} janvier 2022. L'UNSA demande que tous les agents ayant déclaré sur Eole pour 2022 moins de 100 jours bénéficient de l'application du Forfait Mobilité Durable calculé au prorata des jours d'usage.

- Enfin, nous souhaitons savoir combien d'agents sont concernés par des employeurs publics simultanés ? Des éléments qui sont anecdotique sont précisés et viennent alourdir la rédaction des dossiers.

A l'UNSA, nous sommes favorables à toutes les simplifications possibles pour une meilleure compréhension des dossiers en allant à l'essentiel qui concerne 95 % des situations et pas se perdent dans les cas singuliers.

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

2.D – ASA pour les parents lors de l'annonce de la maladie chronique de leur enfant –liste des pathologies (Pour information)

Intervention UNSA : Alain Josse

Dans une telle situation, l'employeur et les managers doivent faire preuve d'humanité face à des situations douloureuses. Néanmoins, pour nous, la procédure énoncée est lourde, et laisse transparaître une certaine froideur. Afin d'atténuer cette impression, des explications sur les dispositifs existants pour accompagner les collègues auraient pu être utiles.

Par ailleurs, l'UNSA demande l'ouverture d'une nouvelle négociation sur l'harmonisation des ASA Ville de Nantes - CCAS et Nantes Métropole, et par le haut, puisque nationalement, rien n'a bougé.

2.E – Ajustement du RIFSEEP – indemnité TIG (Avis)

Intervention UNSA : Salomé Gilles

Alors que les élus souhaitant redynamiser ce dispositif, nous sommes très surpris que le montant ne soit pas réévalué. Pour nous, il doit l'être car cela représente moins de 62 centimes par heure, ce qui nous paraît dérisoire au regard de la charge supplémentaire induite..

Nous l'avons déjà souligné lors de la préparation, le versement doit être attribué à l'encadrant réel. (cela doit également être le cas pour l'encadrement de stagiaire), car c'est impactant sur la charge de travail.

Nous avons des exemples que ce n'est pas le cas partout : c'est l'agent qui signe la convention qui bénéficie ... qui n'est pas forcément l'agent qui encadre le TIG ou le stagiaire.

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

2.F – Présentation du plan de formation 2023 (Avis)

Intervention UNSA : Sophie Huneau

Pour l'UNSA, c'est l'intérêt de la collectivité d'avoir des agents formés, mais aussi l'intérêt des agents, qu'ils soient ou non en recherche de mobilité, interne ou externe.

Nous souhaitons aborder 4 thèmes :

1. Nous aimerions avoir connaissance du nombre de refus à des demandes de formation, et quelles en sont les raisons (budgétaire ? ou bien n'entrent pas dans le plan de formation fixé ?). Nous ne disposons pas, en effet, de telles données dans le Rapport Social Unique. Or, avec le déploiement du logiciel NEEVA, nous aimerions vérifier si les agents qui n'ont pas un usage quotidien de l'outil

informatique n'osent plus demander de formations : des données statistiques par catégorie, par type de direction, permettraient de nous éclairer sur d'éventuels freins.

2. Pour le déploiement du logiciel NEEVA. Dans un premier temps, il était très difficile à trouver. Il est plus facile d'accès dorénavant, mais nous nous interrogeons : est-il bien connu de tous les agents ? les agents ont-ils bien les réponses à leur demande ?

Il nous est rapporté par exemple que le logiciel ne permet pas de s'inscrire automatique aux sessions suivantes lorsque celle où l'agent s'est inscrit est complète, ce qui nécessite des échanges nombreux, par mails, la cellule de gestion n'ayant pas la main. En effet, il n'est pas possible de modifier les dates, il faut refaire tout la procédure de demande.

En d'autres termes, là encore, nous avons des outils censés simplifier les démarches, et pour l'instant, ils les complexifient...

3. Il y a les marqueurs politiques, et puis il y a les dossiers que nous négocions ensemble : nous rappelons que dans le dossier cadre des lignes directrices de gestion, l'un des objectifs fixés portait sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences. Cela impacte donc la formation professionnelle des agents puisque l'évolution des compétences est partie intégrante de la politique de recrutement. Le plan de formations 2023 ne peut en tenir compte puisque ce travail n'a pas été engagé.

4. De nouvelles problématiques se posent sur le financement de l'apprentissage. A nouveau le gouvernement ne s'est pas engagé à maintenir ses financements pour 2024. Si on en reste en l'état, il faudra « piocher » sur le 0,9% pour dégager des finances.

Mais pour notre collectivité, nous n'avons pas eu connaissance des projets envisagés pour la rentrée prochaine. Nous vous rappelons avoir demandé que la capacité d'accueil d'apprentis soit augmentée ; elle n'a pas bougé depuis une délibération de 2016, alors que les deux rapports aux comités techniques de 2020 et 2021 annonçaient le contraire. Nous réitérons notre demande d'augmentation, ce qui nécessite de l'anticipation, mais depuis trois ans donc, et malgré les annonces, cela n'a pas bougé. Et cette année, nous n'avons pas rendu d'avis pour la rentrée prochaine...

Pour l'UNSA, l'absence de dialogue social sur la GPEC finit par poser pb, et nous regrettons l'absence d'avis rendu sur les contrats d'apprentissage 2023-2024.

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

2.G - Modalités d'exercice du droit syndical – Présentation du protocole d'accord actualisé suite aux élections professionnelles du 8 décembre 2022 (Avis)

Intervention UNSA : Maryse Palis

Nous tenons tout d'abord à remercier les collègues du dialogue social pour le travail conduit, et vous-mêmes, Madame Bassal, pour les droits accordés aux Organisations syndicales. Nous disposons de moyens permettant l'exercice de nos mandats et de nos activités, en faveur des agents. Bien évidemment, les avancées sociales sont le fruit de négociations, que nous attendons renforcées.

Nous regrettons qu'il n'y ait pas eu de demande unanime des organisations syndicales de l'inscription aux chantiers prioritaires 2023-2024 de la reconnaissance du parcours syndical puisque cela reporte ce travail à la feuille de route 2024-2025.

Concernant la communication syndicale, et l'élaboration et le test d'un dispositif de diffusion d'information syndicale par voie numérique, nous demandons le retrait de la phrase : « Ce travail emporte la responsabilité collective des organisations syndicales, le non-respect par l'une des parties prenantes du cadre fixé le rendrait caduque ». En effet, outre le fait que nous ne sommes pas d'accord pour que toutes les organisations syndicales soient pénalisées si l'une d'entre-elles ne respecte pas les règles (une telle

disposition ne responsabilise en rien), le travail n'étant pas engagé, cette mention n'a pas lieu d'être engageante.

Enfin, vous ne méconnaissez pas l'usage abusif des « nécessité de service », joker souvent utilisé par des services, et rarement justifié, surtout lorsqu'il est opposé toujours aux mêmes agents... Nous alertons le dialogue social, mais nous aimerions que toutes les directions soient sensibilisées à cette notion de « nécessité de service » qui doit par ailleurs être justifiée, par écrit.

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