



Comité Social Territorial du 13 janvier 2023

Secrétaire :

Secrétaire Adjoint : CGT

Déclarations liminaires

Intervention UNSA

Madame la Présidente, vous nous faites l'honneur de votre présence en ouverture de ce CST et nous vous en remercions. Nous vous remercions de vos vœux, que nous adressons également à l'ensemble des membres de cette instance.

Nous, représentants UNSA, sommes évidemment satisfaits de siéger dans cette nouvelle instance qu'est le CST d'autant plus que nous sommes devenus la deuxième organisation syndicale représentative sur Nantes Métropole, la Ville de Nantes et son CCAS. Cette position se retrouve également dans chaque CAP, ce qui souligne que le travail accompli par les représentants de l'UNSA, tant dans les instances qu'auprès des agents toute catégorie confondue, répond à une attente.

Vous avez évoqué l'abstention. Heureusement moins forte que pour les élections au CA du COS en juin dernier, elle continue de s'installer au fur et à mesure du scrutin. Ce n'est pas différent de celle constatée pour les élections politiques, mais nous le regrettons tout autant.

Aussi, et nous avons eu l'occasion de l'évoquer mardi dernier lors du bilan des élections, compte-tenu des retours d'expérience sur le vote électronique au niveau national, nous avons des craintes sur la participation aux élections à venir. L'UNSA s'était prononcée pour tout ce qui pouvait favoriser la participation. Force est de constater que cette solution n'y contribue pas, bien au contraire, et malheureusement particulièrement auprès des agents de cat. C.

Votre présence, Madame la Présidente, nous la souhaitons plus souvent. Non pas pour reléguer au second plan les élus qui portent les délégations que vous leur avez confiées, mais parce que vous restez la cheffe du personnel et que parfois, des sujets recouvrent plusieurs délégations et nécessitent que l'engagement politique soit appliqué. C'est le constat que nous avons fait sur la refonte du Régime indemnitaire qui concernait la délégation au personnel et celle aux finances. Madame Bassal a porté seule ce sujet crucial pour les agents, tant l'attractivité est en berne, auprès de leurs représentants. Des engagements politiques n'ont pas été tenus comme par ex. celui d'une augmentation d'au moins 35 euros bruts. Il en avait été de même lors des négociations portant sur les 1607 heures avec la création d'un compteur de jours flottants pour les agents badgeurs.

Nous y sommes toujours favorables, de même par ex. de la possibilité de prendre les récupérations à l'heure et non plus par ½ journée ou journée complète. En matière de Régime indemnitaire, il y a des demandes, notamment à la direction des Sports, ou encore des agents de cat. B dont les grilles sont totalement écrasées. Nous attendons également la mise en place d'une prime de départ à la retraite. Nous sommes très ouverts à négocier les niveaux de fonctionnalités des catégories A pour avoir un diagnostic partagé.

En tout cas, ces freins à la décision politique, fruit de négociations, nous n'en voulons plus.

Vous vous étiez engagée à recevoir au moins une fois l'an les représentants des organisations syndicales et que cela ne s'est pas produit sur le mandat en cours. Nous restons persuadés que ce temps ne sera jamais inutile pour une Présidente-Maire à la tête d'un organigramme de près de 10 000 agents.

Mais revenons à notre CST. L'UNSA a souhaité l'inscription de deux points à l'ordre du jour :

- Une toute petite évolution des modalités de temps de travail des responsables de secteur de l'animation sportive, attendue depuis un an par les collègues,
- Et la prise en compte des évolutions liées aux nouvelles règles nationales du forfait mobilité durable.

Pour le premier point, c'est à la F3SCT qu'il reviendra de rendre un avis en mars prochain (encore trois mois de perdus pour le moins) puisque les représentants du personnel n'étaient pas majoritaires pour permettre l'inscription à l'ODJ,

Pour le deuxième, et à la suite de la demande de l'UNSA et de la CFTC de l'inscrire à l'ordre du jour, les services juridiques ont été sollicités pour analyser l'application des dispositions du décret publié le 14 décembre. Hier, un dossier nous a été transmis et porte immédiatement le montant du forfait à 300 euros, qui sera appliqué au titre des jours déclarés en 2022 par les agents. Nous vous remercions de l'attention qui a été portée à notre requête.

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

Bien évidemment, les agents concernés ne verront aucun inconvénient à ce que les modalités leur soient appliquées en cours d'année.

Nous continuons d'ailleurs d'espérer une simplification des démarches en la production d'une simple attestation sur l'honneur comme le permet le décret d'application.

A l'UNSA nous prônons le retour du positif, mais aussi la confiance : faites confiance aux agents, c'est aussi leur attente. Ce qui signifie : « faites faire confiance aux agents » par les services qui parfois -et en tout cas trop souvent à notre goût-, sont perçus comme de potentiels tricheurs.

Nous vous remercions de votre attention.

1 Introduction

1.A – Approbation du règlement intérieur CST (Avis)

Intervention UNSA : Nous avons fait un certain nombre de remarques, y compris la semaine dernière, en relecture de la version finalisée. Nous remercions tout particulièrement les collègues pour le travail accompli et la prise en compte des demandes permettant d'avoir sur un même règlement intérieur les règles nationales et locales. Aussi, sur certaines de nos remarques transmises semaine dernière et pour lesquelles nous avons eu un retour, nous ne sommes pas contre que les éclaircissements qui nous ont été donnés soient apportés au RI, par souci de clarté pour toutes et tous.

1.B – Présentation de la programmation des travaux annuels du CST (Débat – Pour information)

Intervention UNSA :

A la suite des arbitrages rendus à l'issue de la réunion avec toutes les OS du 26 septembre 2022, il s'agit de mettre en application une nouvelle disposition prévue pour les nouveaux CST. Cela pourrait paraître accessoire, mais il s'agit de partager tous ensemble sur les sujets qui doivent être abordés tout au long de l'année.

Or, en comparant avec le document "Chantiers prioritaires" qui a été transmis sous la même forme graphique, nous constatons des sujets absents :

- La déclinaison du plan d'action repositionnement pour raison de santé, sans doute plus du ressort de la Formation Spécialisée, mais qu'il ne faudra pas oublier,
- « *La déclinaison des dispositions revalorisant la rémunération et la carrière des agents de cat. B* », ce qui pour le coup ne nous convient pas du tout. Le dialogue social nous a fait retour à ce sujet nous indiquant que cela avait été fixé dans les chantiers prioritaires au regard des annonces de réforme des grilles de cat. B. Or, vous le savez comme vous, pour l'instant, nous n'en sommes qu'à des ajustements très limités. Et dans la collectivité, ce n'est pas cela qui va régler d'une part le déséquilibre entre la filière technique et les autres filières sur le nombre de postes calibrés en niveau 1 et ceux en niveau 2 et sur la différence de rémunération octroyée à ceux-ci qui n'a pas été entendue pour les autres filières. Nous réitérons la nécessité de retravailler ce sujet.

Par ailleurs l'UNSA a une attention toute particulière des points suivants :

- La « *faisabilité d'une alimentation du CET en fonction des régimes temps de travail des directions et des contraintes de service public. Passage en CST, sous réserve des évolutions dans le cadre des discussions avec les organisations syndicales* ». Nous rappelons que l'alimentation d'un CET est un droit (sauf exceptions bien entendu). Pour nous, il s'agit d'une phrase un peu mystère qui peut cacher des dispositifs locaux non partagés, quand bien même vos services se veulent rassurants...
- L'harmonisation des horaires d'été, une demande de l'UNSA depuis des années, c'est donc à planifier sans délai pour être dans les temps et il faudra faire des points réguliers sur son application.
- Le déploiement du dispositif de recueil de traitement des agissements sexistes et des violences sexuelles au travail, les représentants du personnel, particulièrement en CHSCT et à partir de mars de la FS, manquent d'information notamment sur la procédure : ce qui relève d'un signalement auprès du Procureur par ex. et ce qui n'en relève pas. Les agents eux-mêmes peuvent avoir des difficultés à trouver l'accès à l'espace dédié sur Naonantes, dont nous réclamons encore une fois un accès direct sur la page d'accueil. Le document de prévention du risque agression « Que faire en cas d'agression » rappelle que les agents doivent porter plainte pour permettre de donner lieu à une suite judiciaire... Ce n'est pas toujours fait.

Enfin, l'UNSA tient particulièrement à souligner qu'en parallèle du CST, peuvent se dérouler des **négociations collectives** et espère que ces nouvelles modalités seront prises en main et mises en œuvre car cela fait trop longtemps qu'il n'y a pas eu d'accord dans nos collectivités. Il n'aura échappé à personne la nécessité d'intégrer dans notre calendrier annuel les leviers positifs prévus par les Lignes directrices de gestion et le dossier 1607heures, ainsi qu'un premier point d'étape au printemps sur le Régime indemnitaire.

1.C - Approbation du procès-verbal du 18 novembre 2022 (CT commun) (Avis)

2 Gestion de l'emploi

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

Intervention UNSA :

Nous tenons à féliciter la collectivité pour l'ensemble des créations de postes. Nous voyons un effort important, Madame Rolland l'a souligné tout à l'heure. Nous vous en remercions. Et notamment à DPARC avec les archéologues il y a eu un choix politique important de réalisation des fouilles en régie ; cela aurait pu être confié à un opérateur privé, mais c'est bien ce choix politique qui a été fait. Nous en remercions en espérant que des postes seront pérennisés sur des postes de titulaires. Nous avons toujours milité pour des créations qui soient justes et ciblées, notamment sur de l'opérationnel sur le terrain. Ce n'est parce qu'on recrute beaucoup qu'on est en bonne santé. L'UNSA a toujours souhaité que lorsqu'il y avait des fusions entre directions, des réorganisations, ce ne soit pas la course à la création d'échelons intermédiaires. On peut citer la DG Cités, qui a eu des créations de postes alors que c'est une restructuration globale et l'ensemble des directions, notamment les équipes de quartier, étaient déjà bien fournies avec des créations qui se cumulent, avec parfois des interfaces avec les pôles de proximité. Sur les promotions / transformations de postes, on note qu'il y a des promotions sur poste qui sont possibles. C'est très bien pour les agents mais il doit y avoir une égalité entre les directions. A noter néanmoins une petite anomalie sur OK non le poste « 5 » page 9 : c'est une transformation de poste de rédacteur en attaché à la direction de l'eau. Il se trouve que la personne qui était en place était rédactrice promouvable attachée. Elle n'a pas été nommée sur son poste, elle a trouvé un poste ailleurs. Et juste après son départ, on transforme son poste de rédacteur en attaché... Nous espérons que ce ne sera pas des pratiques usuelles ; l'idée c'est quand même de valoriser les agents. C'est quelqu'un qui était très bien évaluée. Nous rejoignons les autres représentants en disant qu'il ne faut pas cumuler les postes à durée déterminée. Nous savons qu'il y a des difficultés de recrutement qui font que -parfois- nous sommes bien obligés, quand on a pas de titulaire qui se présente, de prendre des contractuels et qu'ils peuvent passer le concours pour devenir titulaires ensuite.

2.B – Médiation préalable obligatoire - convention avec le centre de gestion de Loire-Atlantique (Pour information)

Intervention UNSA :

Nous sommes satisfaits de disposer du bilan 2018 – 2022 et sommes très surpris du peu de dossier soumis à la médiation préalable obligatoire. Vous l'avez évoqué, le fait que la procédure soit indiquée sur les décisions individuelles devraient inciter les agents à y avoir recours.

En complément de ce bilan, nous avons demandé à connaître le nombre de recours gracieux réalisés chaque année et l'aboutissement de ceux-ci.

2.C – Modalités de gestion RH en matière de sobriété énergétique (Avis)

Intervention UNSA :

Après lecture du titre du dossier, nous avons été très surpris par la présentation de ce dossier.

Il ne faut pas confondre coupure de fourniture d'énergie avec la sobriété.

Le dossier présente l'adaptation du fonctionnement des services en cas de coupure de la fourniture d'électricité sur notre territoire.

La coupure est brutale.

La sobriété peut être heureuse comme proposé par Pierre Rabhi.

En interne notre collectivité pourrait entamer un travail de sobriété heureuse :

- en simplifiant les procédures
- en diminuant le nombre de niveaux hiérarchiques...

Ainsi en limitant les dérives bureaucratiques, inhérente à toute organisation, d'autant plus si elle est importante, notre collectivité pourrait réaffecter nos ressources afin de mieux répondre aux besoins de service public des habitants et du territoire.

Ce dossier est donc plus une présentation d'un plan de continuité d'activité en cas de coupure de la fourniture d'électricité.

Il nous manque les précisions suivantes : quelles sont les règles qui vont s'appliquer pour :

- le conservatoire, où se déroulent des cours,
- le centre de supervision urbain, le PC circulation, le CRAIOL, la police municipale ou la maison de la tranquillité publique au regard du besoin en matière de sécurité.

2.D – Forfait Mobilités Durables (FMD) : évolution du dispositif – 1ère partie (Avis)

Intervention UNSA :

Nous l'avons évoqué en déclaration liminaire, nous sommes satisfaits de la prise en compte du décret permettant d'appliquer à Nantes les évolutions prévues pour tous les agents publics, quel que soit leur versant. Un travail reste à mener pour les autres mesures que celles portant sur le montant du forfait, mais c'est déjà une première étape positive. Comme nous le disions en liminaire, les agents concernés ne verront aucun inconvénient à ce que les modalités leur soient appliquées en cours d'année. Nous demandons encore une fois une simplification par l'usage d'une simple attestation sur l'honneur.

Nous aurions également apprécié avoir en dernière minute, en lien avec le dossier de sobriété énergétique précédent, et le plan annoncé par M. Guérini pour la FPE, qui prévoit l'augmentation du forfait télétravail, la mise en place de ce forfait !

3 DG Fabrique de la Ville Écologique et Solidaire

3.A – DOPEA – Pôle technique eau potable et assainissement : organisation de la compétence contrôle conformité habitation (Avis)

Intervention UNSA :

Nous partageons les remarques des collègues de la CGT. D'une part, nous avons un questionnement sur la création de ce poste de cat. A côté SPANC, qui a 4 techniciens à encadrer, alors que de l'autre côté, il y a environ 19 personnes sans cadre A. C'est vrai que la logique de création d'un cadre A était plutôt côté SPAC que côté SPANC. D'autre part nous avons toujours été contre la recentralisation des missions de contrôle conformité qui étaient exercées dans les pôles. Les pôles ont cette vocation d'être en proximité, donc justement d'avoir des moyens qui permettent d'aller à proximité de leur territoire auprès des habitants. Là, on recentralisé, on éloigne finalement les services des habitants. Et puis, on voit les transformations de poste d'agents de maîtrise en technicien. Nous regrettons que quand les agents faisaient ces contrôles dans les pôles, ils n'étaient pas forcément techniciens. Ici, on transfère les missions et on transforme le poste d'agent de maîtrise en technicien alors que dans les pôles, on retrouve encore des agents de maîtrise. L'UNSA s'opposera au dossier.

4 DG Territoires Proximité Déchets Sécurité

4.A Evolution de l'organisation de la fonction transition écologique (Avis)

Intervention UNSA (Stéphane) :

Les pôles de proximité ont été une innovation nantaise lors de la création de la métropole et font donc parti de l'ADN de notre collectivité.

Ces dernières années nous avons assisté à une recentralisation des missions portées par les pôles comme pour la rénovation énergétique ou encore pour le développement économique.

L'UNSA est donc favorable à ce dossier qui vient renforcer les missions et les moyens des pôles de proximité.

Nous avons 2 questions :

- 4 pôles de proximité sur 6 seront pourvus d'un référent transition énergétique.

Qu'est-il prévu pour le pôle Loire Sèvre Vignoble et pour le pôle nantais ?

- comment s'articulent les missions de ces référents transition énergétique avec les missions des collègues de la Direction Animation de la Transition Energétique ?

Précision apportée par Stéphane Briand pour l'UNSA à la suite de la réponse de M. Didier Fillon-Nicolet :

Il s'agit de faire préciser l'articulation entre la DATE et les collègues dans les pôles pour que les missions soient claires, qu'il n'y a pas de doublonnage, ce qui créerait une forme de concurrence un peu néfaste. Il faut travailler en coopération pour que chacun travaille dans les meilleures conditions.

5 DG Citoyennetés et Territoires Solidaires

5.A - DG Cités : ajustement organisationnel dans le champ adolescence-jeunesses

• **5.A.1 - Création d'une mission jeunesse (Avis)**

• **5.A.2 – Direction de quartiers ouest : ouverture d'une pépinière jeunesse (Avis)**

Intervention UNSA : pas d'intervention