



CTP du 21 novembre 2016



La CGT a fait une déclaration préalable relative à l'organisation des réunions de la collectivité, à l'envoi tardif des dossiers et plus globalement la médiocrité du dialogue social renouvelé.

1. GESTION DE L'EMPLOI

1.A – Tableau de suivi des effectifs ville de Nantes et CCAS

Ce dossier présente l'évolution des effectifs à la ville et au CCAS, les mouvements présentent un solde créations -suppressions de +11 postes (6,8 ETP) pour la ville et de 0 poste (+0,4 ETP) pour le CCAS.

L'augmentation des effectifs à la ville correspond à l'ajustement des postes suite à l'accueil important de nouveaux enfants dans les écoles à la rentrée 2016, la CGT a dénoncé le peu d'effectifs recrutés, en plus de la précarité induite par des quotités de travail à 5/10ème pour 10 postes, ces effectifs ne sont pas en adéquation avec les besoins du terrain, ces créations de postes AER sont calculées au plus juste et à minima.

Votes :

Pour : UNSA (1)

Contre : CFDT (4), CFTC (1), CGT (4), FO (2)

1.B – Dispositif des astreintes et permanences

Ce dossier a été reporté à la demande de l'ensemble des organisations syndicales.

1.C – Harmonisation des modalités de temps de travail

Ce dossier propose d'harmoniser les pratiques lors des veilles de fêtes (Noël et Nouvel An) et la gestion de la journée de solidarité entre la Ville, le CCAS et Nantes Métropole.

Au regard d'une uniformisation par le bas des pratiques existantes l'ensemble des organisations syndicales vote contre ce dossier.

Votes :

Contre : CGT (4), FO (2), CFTC (1), CFDT (4), UNSA (1)

Ce dossier comportait également un volet sur l'aménagement scolaire autorisé à l'occasion de la rentrée scolaire.

Pour la CGT ces dispositions soumises à la nécessité de service risque dorénavant de pénaliser une grande partie des personnels.

Vote :

Pour : CTD CFTC FO UNSA

Abstention : CGT

Le dernier volet concernait le CET : reporté au CT du 25/11 à la demande de l'ensemble des organisations syndicales.

1.D – Prolongation du dispositif Sauvadet- Décret sur les agents contractuels

La CGT demande la liste des agents CDI « sables » et revendique qu'il n'y ait aucune perte de salaire pour ces personnels, elle demande également que soit retravaillé le protocole d'accord sur la résorption de la précarité. Voir déclaration.

La collectivité précise que la liste des agents sera amendable.

Votes :

Abstention : CFTC (1), CFDT (4), UNSA (1), FO (2)

Pour : CGT (4)



CGT 16 rue du Moulin 44000 NANTES

Tél : 02 40 41 95 46 fax : 02 40 41 59 83

Mail : syndicatville-cgt@mairie-nantes.fr Site internet : www.cgt-nantes.fr

05/01/2017

1E – Mise en œuvre de la réforme des parcours professionnels carrières et rémunérations (PPCR) : mesures conservatoires sur le régime indemnitaire

La CGT est nationalement défavorable à ce nouveau parcours professionnel carrières et rémunération car ce protocole pénalise les agents. La CGT a voté contre ce dossier. (Voir déclaration)

Votes :

Pour : CFDT CFTC UNSA

Contre : CGT FO

1 F – Harmonisation des modalités de gestion des déplacements professionnels

La CGT s'abstient sur ce dossier au regard des éléments très succincts qu'il contient.

Votes :

Pour : CFTC UNSA

Abstention : CGT CFDT

Contre : FO

2. DIRECTION GÉNÉRALE

2A – Direction Générale Déléguée à la Cohésion Sociale – Département Prévention et Solidarités

Au regard de nombreuses interrogations sur ce dossier, (absence de dialogue social, suppression du service RSA, externalisation etc.), l'ensemble des organisations syndicales ont demandé le report de ce dossier pour début 2017.

Une déclaration intersyndicale a été faite en ce sens.

Le report au CT du 16 janvier 2017 a été accepté par les élus politiques.

2A1 – Nouvelle organisation du Département phase 2

2A2 – Exercice de la compétence RSA

2B – Direction Générale Déléguée à la Cohérence Territoriale – Département territoires et proximité – SEVE : externalisation de l'ensemble de l'activité fossoyage

Ce dossier a été unanimement rejeté par l'ensemble des organisations syndicales, il sera donc présenté à un CT ultérieur.

Votes :

Contre : CGT CFDT FO CFTC UNSA



CTP du 25 novembre 2016

Déclaration préalable de la CGT sur la demande faite aux concierges sur la sécurisation des accès aux écoles.

2. DIRECTION GÉNÉRALE DÉLÉGUÉE À LA COHÉSION SOCIALE

2-A Département citoyenneté Vie sociale et Territoires : ajustement des moyens affectés à la « mission dialogue territorial » et au pilotage du projet « Ville la nuit »

La CGT vote pour ce dossier au regard des créations de poste qu'il induit (voir déclaration).

Votes :

Pour : CGT, UNSA, CFDT, CFTC

Abs :FO

2.B – Direction Vie associative et jeunesse, adaptation temporaire de l'organisation dans le cadre du programme d'investissements d'avenir.

La CGT vote pour ce dossier mais s'interroge sur la création d'un poste provisoire pour cette mission. (déclaration sur le site CGT)

Votes :

Pour : CGT, UNSA, CFDT, CFTC

Abs :FO

2C1 – Direction des établissements médico-sociaux-EHPAD Fonteny : extension de la capacité d'accueil des résidents- expérimentation des plannings de travail pour les agents sociaux et les aides soignants.

Pour la CGT, ces dossiers qui présentent les nouveaux plannings des agents sociaux et auxiliaires de soins pour 3 EHPAD mettent en évidence les difficultés rencontrées par les personnels de ces structures.

Proposer des plannings en corrélation avec les fonctionnements et besoins propre à chaque EHPAD est une chose mais pour la CGT l'augmentation des effectifs au-delà des prérogatives de l'ARS et du département et la mise en place de réelles équipes volantes titulaires formées pour assurer les remplacements courts est la seule alternative pour assurer un service de qualité aux résidents et des conditions de travail dignes pour les personnels.

Le taux d'absentéisme dans ces filières pour maladie en est une preuve supplémentaire.

Pour toutes ces raisons la CGT s'est abstenue sur ces trois dossiers.

Votes :

Pour : UNSA

Contre : FO

Abst : CGT-CFDT-CFTC

2C2 – Direction des établissements médico-sociaux -EHPAD Hirondelle de Sèvre : lancement de l'expérimentation des nouveaux plannings de travail pour les aides soignants

Votes :

Pour : CFDT, CFTC, UNSA

Abs : CGT

Contre : FO



CGT 16 rue du Moulin 44000 NANTES
Tél : 02 40 41 95 46 fax : 02 40 41 59 83

Mail : syndicatville-cgt@mairie-nantes.fr Site internet : www.cgt-nantes.fr

05/01/2017

2C3 – Direction des établissements médico-sociaux EHPAD Haute Mitrie : expérimentation des nouveaux plannings de travail pour les agents sociaux.

Vote :

Pour : UNSA, CFDT

Contre : FO

Abs : CGT, CFTC

2D – Direction des solidarités : adaptation temporaire de l'organisation dans le cadre du projet « 5 ponts »

Pour la CGT, contrairement à d'autres décisions politiques dans le domaine de l'action sociale, le projet des « 5 ponts » apparaît comme un projet ambitieux et novateur pour favoriser l'aide aux plus démunis.

La CGT sera attentive à l'avenir sur les moyens réellement mis en œuvre pour assurer cette ambition notamment dans le cadre du service public. (beaucoup d'associatif privé dans le projet global)

Votes :

Pour : CGT, UNSA, CFDT

Abs : CFTC, FO

GESTION DE L'EMPLOI

1.B – Dispositif des astreintes et permanences

La CGT vote contre ce dossier, voir intervention sur le site CGT.

Votes :

Contre : FO, CGT

Pour : CFDT

Abs : CFTC, UNSA

1.C – CET

Votes :

Pour : UNSA, CFDT, CFTC, FO

Abs : CGT



Déclarations du CT du 21 novembre

1A : Tableau des effectifs Ville de Nantes et CCAS : créations, suppressions.

La CGT dénonce le peu d'effectifs recrutés suite à l'augmentation du nombre d'enfants accueillis dans les écoles nantaises à la rentrée.

En plus de la précarité induite par les quotités de travail de 5/10ème pour 10 postes, ces effectifs ne sont pas en adéquation avec les besoins de terrain, ces créations de postes AER sont calculés vraiment au plus juste et à MINIMA.

En ce qui concerne les postes créés dans le cadre du dispositif « rebondir », 9 postes à la ville et au CCAS, sont-ils à mettre en parallèle avec les suppressions de poste dits « surnuméraires », s'agit-il d'un transfert ?

1B : Dispositif des astreintes et permanences

Ce dossier relatif au nouveau cadre réglementaire du dispositif des astreintes et permanences, laisse apparaître, pour la CGT, plusieurs questions et points de désaccord profonds.

En effet, à la suite de la plainte de la CGT, le comité européen des droits sociaux du conseil de l'Europe a déclaré contraire à la charte sociale européenne révisée la législation française en matière de temps de travail sur deux points essentiels : les forfaits en jours et les astreintes.

Dans une décision en date du 23 juin 2010, rendue publique le 14 janvier 2011, le comité européen des droits sociaux (CEDS) du conseil de l'Europe conclue à la violation par la France de la charte européenne révisée (CSER).

Cette décision a été rendue à la suite d'une réclamation collective (n55/2009 CGT contre le gouvernement Français. Une autre décision, avec les mêmes éléments a été rendue le même jour à la suite d'une réclamation collective de la CGC (56/2009)

Pour rappel, la charte européenne révisée est un traité international, signé, ratifié et publié par la France et s'intégrant dans l'ordre juridique interne (article 55 de la constitution.)

Cette charte fait notamment apparaître que l'assimilation des périodes d'astreinte au temps de repos constitue une violation du droit à une durée raisonnable du travail prévue à l'article 251 de la charte révisée et est contraire à l'article 255 sur le repos hebdomadaire.

Ce non respect délibéré de la charte européenne laisse notamment apparaître la possibilité pour les salariés concernés de faire appel au tribunal administratif.

Le juge, en cas de contentieux, devra appliquer la charte sociale européenne révisée et tenir compte des décisions du comité européen des droits sociaux, ce qui place les entreprises et collectivités dans une situation d'insécurité juridique.

De plus, la CGT considère que les conditions générales liées à la sécurité ne sont pas réunies en l'état actuel du dossier.

Quid d'un suivi médical renforcé pour les personnels soumis à l'astreinte et dont les conditions de travail et de vie sont de fait détériorées par des horaires atypiques, du travail de nuit des amplitudes horaires déraisonnables des temps de repos inadaptés, une disponibilité contraignante sur ses temps de vie privé etc.) ?

Quid des fiches d'aptitudes d'astreinte qui doivent être différenciées des aptitudes médicales traditionnelles ? On peut, en effet, être inapte à l'astreinte et apte sur son poste.

Quid d'une véritable reconnaissance des contraintes liées aux astreintes ?

Car s'il existe, en effet, un cadre légal régissant ces compensations, rien n'empêche nos collectivités d'aller bien au-delà de ce que prévoit la loi au minimum, en termes de compensations, pécuniaires ou horaire.

La transformation des astreintes sur la base du volontariat en sujétion obligatoire nous interroge également sur plusieurs points

Quid de l'assurance qu'il n'y ait aucune discrimination à l'embauche lorsque l'agent n'a ni véhicule, ni permis ou s'il habite à une distance supérieure à celle exigée par cette sujétion ?

Quid de l'agent qui se voit dans l'impossibilité d'effectuer des astreintes pour raisons personnelles, familiales de santé... ?

Le tableau présenté dans le dossier n'est pas suffisamment détaillé, combien d'emplois concernés (c'est à l'employeur d'en établir la liste en prenant en compte le fait que c'est la fonction et l'emploi qui justifient l'astreinte et non pas l'agent)

Aussi et au regard de ces désaccords et interrogations, la CGT demande le report de ce dossier afin que soient négociées pour les agents concernés, des contreparties équitables, dans le respect de la législation européenne qui rappelait dernièrement que tous les états de l'UE ayant ratifié la charte, doivent, quelques soient les dispositions de la directive européenne, prendre des mesures pour assurer « un exercice concret et effectif des droits figurant dans les articles de la charte ».



1D- Prolongation du dispositif Sauvadet- Décret sur les agents contractuels

Tout d'abord, permettez-nous, de relativiser votre affirmation en page 2 de ce dossier « depuis 2009 la résorption de la précarité constitue un engagement fort de Nantes Métropole inscrit au plan d'action ressources humaines » puisque, comme nous avons pu le constater lors de la présentation du bilan social, 514 agents temporaires, équivalent temps complets, travaillent tous les jours dans notre collectivité, soit un peu plus de 13% des effectifs permanents et 1809 agents travaillent encore en moyenne 72 jours ; **soit une augmentation du travail temporaire en deux ans de 6% pour un effectif en constante diminution depuis 2008 et encore aujourd'hui, vous venez de nous présenter la création de 11 postes à 5 dixième à l'éducation !**

Ceci étant dit, naturellement, nous nous réjouissons que les dernières évolutions législatives vous obligent à nous présenter aujourd'hui un programme d'accès à l'emploi titulaire dans notre collectivité et nous validons donc les 33 propositions d'éligibilités faites aux agents, mais nous commencerons par vous alerter sur **les fins de contrat qui sont intervenus** de la date de parution du décret, le 14 août à aujourd'hui, jour de présentation en CT. La collectivité est tenue de les recenser dans l'état des lieux des éligibles et de les proposer au plan de titularisation. Autrement dit, même si le contrat s'est interrompu avant le vote en CT d'aujourd'hui, la collectivité est obligée de titulariser l'agent éligible, même si celui-ci n'est plus dans la collectivité. C'est le point 4 de l'article 40.

Ce fameux article 40 est aussi au cœur de l'échange que nous avons eu à l'occasion de la réunion d'information du 7 novembre au sujet de la prise en compte de l'ancienneté d'activité dans d'autres collectivités. Nous souhaitons donc revenir sur la réponse que vous avez apporté à notre courrier précisant l'article auquel nous nous référons.

En effet, cet article est relatif à la « CDélisation » et non au plan de titularisation, nous avons donc peut-être été un peu vite en besogne mais nous sommes bien là dans le cadre de la loi de déontologie qui précise que les agents sur emploi non permanent (saisonniers, CDDs de moins d'un an) qui avaient six ans d'ancienneté à la date du 12 mars 2012, mais avaient été rémunéré par différentes collectivités dans leur parcours et n'avaient donc pu être « cédés » à l'époque, peuvent désormais l'être avec effet rétro-actif. C'est une mesure de rattrapage pour les personnes qui avaient 6 ans d'ancienneté en 2012 **et, ... une fois en CDI, ces agents pourront d'office être éligibles au plan de titularisation !**

C'est donc bien là que vous incombe la charge de recherche d'ancienneté de vos agents et nous vous demandons donc qu'en parallèle de ce plan de titularisation d'aujourd'hui, nous soit présentée la liste des agents « cédés ».

Aussi, dans votre réponse, vous nous précisez que cette modalité de « reprise de l'ancienneté » fait référence aux agents dont le changement d'employeur « est subi » **et c'est sûrement là que nous avons une divergence d'interprétation de la loi** puisque ce que vous nous affirmez est que cet article concerne les emplois permanents, mais nous, nous vous parlons des emplois « non-permanents » ! Méfiez-vous, pour mémoire, comme vous le savez, lors de la présentation des « éligibles » de 2013, vous aviez déjà interprété la loi et vous vous étiez trompé, obligeant un agent que vous avez mis dehors à aller jusqu'au tribunal administratif pour faire valoir ces droits, agent que vous allez réintégrer lors cette nouvelle session de sélections professionnelles.

Par ailleurs, vous venez de nous dire que les agents éligibles en 2012, mais ayant refusés la titularisation sont bien présents dans cette nouvelle liste. Nous souhaiterions que nous soit présentée la liste de ces agents afin de nous permettre de « réeffectuer » notre rôle pédagogique auprès d'eux, en tant qu'organisation syndicale, sur l'importance du statut de fonctionnaire pour assurer la neutralité du service rendu à la population. A cette fin, vous savez bien que nous revendiquons des recrutements sans baisse de salaires, via soit une IMR, soit une clause de sauvegarde telle que vous nous l'avez présentée.

Enfin, d'autres leviers vous sont, soit imposés par la loi, soit possibles dans le champ de la résorption de la précarité :

- 1^{er}ement, comme vous le savez, nous attendons, dans un premier temps, que vous vous mettiez en conformité avec le décret du 29 décembre relatif à la contractualisation des auxiliaires indiciers qui établit un socle de droits minimum pour tous et en particulier une obligation de rédaction d'un contrat écrit, qui s'impose de droit aux employeurs publics, en précisant son contenu détaillé.

Epargnez-nous à ce sujet vos difficultés d'encodage qui n'intéressent pas les agents. **La réponse à votre problématique est d'ailleurs assez simple, la mise en place d'équipes volantes de titulaires pour pallier aux remplacements courts.**

- Et 2^{ème}ement, nous attendons que, pour les remplacements longs, les contrats soient renouvelés jusqu'au retour de l'agent remplacé au titre de l'article 3-1 de la loi du 13 juillet 1983, modifiée par la loi du 12 mars 2012 portant droits et obligations des fonctionnaires pour répondre à des besoins temporaires.

Pour ce faire, nous demandons à retravailler le protocole d'accord de 2003 relatif à la résorption de la précarité de notre collectivité, aujourd'hui obsolète et non appliqué !



1.E - Mise en œuvre de la réforme des parcours professionnels, carrières et rémunération (PPCR) : mesures conservatoires sur le régime indemnitaire

Si nous nous sommes abstenus et n'avons pas voté contre la première étape de la mise en application du PPCR dans notre collectivité, présentée lors du CT précédent, consistant au transfert primes/points pour les agents non titulaires, c'est parce que cela fait des années que la CGT revendique l'intégration des primes ayant un caractère de complément salarial dans le traitement brut, générant un « plus » pour les retraites, diminuant les risques de baisse de rémunération en cas d'arrêt maladie et que cela représente un recul pour le tout indemnitaire.

Mais nous voilà aujourd'hui devant ce second dossier qui représente précisément pourquoi nous ne validerons aucune étape de l'application du PPCR dans notre collectivité :

- Un calendrier inacceptable : les principales mesures du protocole ne seront appliquées qu'à partir de 2017, certaines étant programmées pour 2018, 2019 ou 2020. La revalorisation des catégories C et A est étalée de 2017 à 2020, et celle de la catégorie B de 2016 à 2018. Pour les catégories C et A, la revalorisation annoncée au 1er janvier 2017 se limite à 4 points d'indice, dont 3 points de primes convertis en indiciaire, soit un seul point de gain effectif ! Le reste est renvoyé à plus tard. Les agents ont déjà trop attendu et devront, pour la majorité d'entre eux, attendre encore plus d'un an.

De plus, il n'aura échappé à personne que les résultats des élections présidentielles et législatives de 2017 sont pour le moins incertains pour la majorité actuelle. Celle-ci prétend donc engager le prochain gouvernement sur des mesures qu'elle n'aura pas été capable de mettre en œuvre durant son mandat !

- Plusieurs engagements sont trop diffus et leur application n'est pas datée. Il en va ainsi de l'évolution statutaire des agents de maîtrise, renvoyée à un futur groupe de travail, dont le calendrier et la finalité sont totalement flous.

- Contrairement aux affirmations des syndicats signataires, prises dans son ensemble et sur la durée, ces mesures ne représentent pas une reconnaissance du travail et des missions accomplies par les agents. Le passage à une durée d'échelon unique supérieur à l'avancement minimale en vigueur dans la collectivité conduira à un ralentissement des déroulements, en particulier en première partie de carrière.

De plus, Marylise Lebranchu a chiffré l'effet de cette mesure à 500 millions annuels « d'économies » pour les employeurs, soit 500 millions en moins dans les poches des salariés !

- Le rallongement de la durée des carrières pour atteindre l'échelon terminal conduira à des gains indiciaires largement insuffisants au regard du temps supplémentaire passé en activité : ainsi, pour atteindre le futur dernier échelon de son grade, un adjoint administratif devra prolonger sa carrière de 4 ans pour gagner 19 points supplémentaires, soit un gain réel de 15 points (70.29€ brut !) puisque les 19 points incluent 4 points de régime indemnitaire convertis en points indiciaires. Cela confirme que les grilles proposées visent d'abord à adapter les carrières de la Fonction publique au rallongement de la durée de cotisation retraite et au recul de l'âge légal de départ à la retraite.

- La garantie de dérouler au moins deux grades sur une carrière complète est articulée à la détermination par décret de ratios nationaux promus-promouvables, dans des conditions inconnues. La CGT avait demandé que cette garantie soit transcrite dans une loi et n'a pas été entendue sur ce point. Le lobbying des employeurs publics territoriaux, au nom de la « sacrosainte » libre administration, a trop souvent démontré son pouvoir de nuisance ces dernières années pour que nous soyons assurés que cette nouvelle garantie sera effectivement une réalité pour tous les agents.

Cette garantie n'est d'ailleurs visiblement plus à l'ordre du jour pour nos interlocuteurs nationaux.

- Des problèmes de reclassement apparaissent pour le passage des anciennes grilles aux nouvelles. Des agents, notamment en fin de carrière, se trouveront sur certaines périodes à un indice inférieur à celui qu'ils auraient eu avec les grilles actuelles. Une clause de sauvegarde aurait dû être prévue pour de tels cas.

- Concernant les travailleurs sociaux, le protocole PPCR prévoit l'intégration en catégorie A des travailleurs sociaux à BAC+3, attendue depuis près de 30 ans. Mais cette intégration sera étalée sur la période 2018-2020, se fera en « petit A » et après une réforme de la formation pour qu'elle délivre une licence. Cette mesure est à mettre en balance avec la réforme associée des formations du travail social via une harmonisation et un décroisement des disciplines, processus qui vise à la création d'un travailleur social unique mettant à mal les spécificités des fonctions dans les cadres d'emplois actuels, leur rôle complémentaire et les compétences et missions qu'elles recouvrent.

En refusant de prendre en compte ces points durs que la CGT lui avait signalés de longue date, le gouvernement en appliquant ce protocole de manière unilatérale, puisque sans accord majoritaire, confirme ainsi le mépris de la majorité à laquelle vous appartenez pour les fonctionnaires et agents publics, leurs organisations syndicales et la démocratie sociale.

Alors, si certains s'enorgueillissent, après six ans de gèle, du déblocage du point d'indice, + 0,6% au 1^{er} juillet 2016, + 0,6% au 1^{er} février 2017, c'est ce que l'on appelle la CGT des « queues de cerises » que l'on ne peut qualifier de pouvoir d'achat supplémentaire !

La CGT réaffirme que cette augmentation de la valeur du point d'indice est loin de contribuer au rattrapage des pertes accumulées et sans une revalorisation significative toute réforme des carrières et des parcours professionnels est vouée à l'échec, car le décrochage avec l'inflation future annulerait les revalorisations de la grille indiciaire.



2.B – Direction Générale Déléguée à la Cohérence Territoriale - Département Territoires et proximité : SEVE, externalisation de l'activité fossoyage .

La CGT s'indigne de l'ouverture à la concurrence du service fossoyage. Depuis la réduction en 2005 du service fossoyage, il a connu une dégradation d'ambiance entre les équipes. De plus les risques psychosociaux n'ont jamais été évalués. Nous demandons d'ailleurs une réflexion et analyse sur ces risques pour la plénière CHSCT SEVE du 10 janvier 2017.

Pour la CGT le service fossoyage doit rester un service public indispensable à l'intérêt général du citoyen Nantais.

Comme d'habitude la municipalité nous présente le dossier en mettant en évidence la pénibilité pour les personnels d'effectuer les fonctions de fossoyeur et gratifie l'accompagnement des agents dans leurs reconversion professionnelle.

Pour la CGT il est évident que le citoyen subira une inflation tarifaire des prestations funéraires, ce qui mettra certaines familles dans de réelles difficultés financières voire en incapacité d'offrir des obsèques décentes à leurs défunts. Quid des indigents ? La municipalité favorisera-t-elle la SCOP funéraire tout fraîchement installée sur la métropole en concurrence des entreprises business de la mort ?

Déclarations du CT du 25 novembre

2.A – Département Citoyenneté, Vie Sociale et Territoire : ajustement des moyens affectés à la « mission dialogue territorial » et au pilotage du projet « ville la nuit »

Tout d'abord, nous regrettons de ne pas avoir été entendus en septembre 2015 lorsque nous nous interrogeons sur la durée du contrat proposé au « community manager » du site NantesCo, en charge à l'époque d'assurer, entre autre choses, la montée en compétences et la formation des professionnels du Département qui, à terme, étaient censés être amenés à assumer cette mission.

Il a donc fallu un an pour que vous rejoigniez notre analyse de l'époque, en constatant, « que la pérennisation de cette fonction, malgré la montée en compétences des professionnels des équipes de quartiers qui contribuent à l'écriture des contenus, ne peut se faire que par la création d'un poste pérenne ». Cela faisant d'ailleurs échos à nos échanges de lundi au sujet de la précarité dans notre collectivité.

Le périmètre d'activités des équipes de quartier étant déjà exponentiel, il apparaissait déjà évident, au regard des moyens humains des équipes de quartiers que, malgré toute leur bonne volonté, elles ne seraient en mesure d'assurer les fonctions d'animation et de coordination de la plateforme, sans parler de la définition des stratégies digitales sur les différents supports, pourtant, comme vous le dites, essentielle au succès du projet et à son inscription dans le temps. Ceci étant dit, nous ne pouvons qu'apprécier la création d'un poste dédié à cette mission.

Par ailleurs, si les fonctions relatives au dialogue citoyen sont assez claires, puisque présentées quasi comme une fiche de poste(...), **celles liées au « mi-temps » relatif aux fonctions de pilotage de la politique publique ville la nuit, le sont beaucoup moins. Pouvez-vous nous en préciser le contenu ?**

Question à l'administration :

Aussi, vous nous dites que la Ville entend penser la nuit comme une politique publique à part entière, « en élargissant progressivement la réflexion aux champs des déplacements, de l'éclairage public, de l'animation sociale, culturelle et sportive, de la lutte contre les discriminations, de la précarité, de la gestion de l'espace public, du travail de nuit ou encore de la conciliation des temps. »

Est-ce que cela sous-entend que vous avez l'intention mesdames messieurs les élus de solliciter les organisations syndicales sur une réflexion collective relative à l'élargissement du périmètre d'interventions des services publics ?

2.B – Département Citoyenneté, Vie Sociale et Territoires – Direction Vie Associative et Jeunesse : adaptation temporaire de l'organisation dans le cadre du Programme d'Investissements d'Avenir

Nous nous réjouissons que la Ville de Nantes se mobilise en faveur de la jeunesse et souhaite poursuivre et amplifier cet investissement. Mais nous avons une question. Pourquoi un poste provisoire ?

D'une part le financement du Programme d'Investissement d'Avenir ne peut être modifié en tout ou partie à la baisse que s'il n'y a pas respect de la convention ou si résultats des indicateurs sont insuffisants au regard des cibles fixées. Et même à considérer un désengagement de l'Etat, à 4 collectivités auxquelles s'ajoutent associations et institutions liées à la jeunesse, vous seriez en incapacité de financer un poste de pilotage et de coordination du projet ?

Par ailleurs, un engagement fort de résorption de la précarité ne se limite pas à se mettre en conformité avec la loi, c'est « fermer le robinet » de l'emploi précaire en favorisant l'emploi statutaire. Est-ce caricatural de constater en une semaine 1 emploi temporaire enfin pérennisé alors que les besoins étaient évidents pour le terrain depuis le début, ici la création d'un autre poste provisoire et lundi 11 postes à 5 dixièmes ?

