



SYNDICAT CGT TERRITORIAUX

Ville de Nantes & UFICT CGT · Nantes Métropole
CCAS · SMANO · EBANSN

Comité Social Territorial du 05 Juin 2025

1 – Introduction

1.A- Approbation du procès verbal du 10 janvier

Pour : CGT (6) , UNSA (4), CFDT (3), FO (1), CFTC (1)

2 – Gestion de l'emploi

2.A – Protection Sociale Complémentaire : Attribution du marché de prévoyance collective PSC prévoyance et participation employeur

Pour la participation financière de l'employeur au paiement de la cotisation pour le contrat de prévoyance (dont l'adhésion sera obligatoire en janvier 2026), la collectivité a proposé une modulation en 3 tranches :

- Agents ayant un revenu < 1800 € brut (32% des agents) : 100 %
- Agents ayant un revenu entre 1800 et 2 300 € brut (25% des agents) : 75 %
- Agents ayant un revenu supérieur à 2 300 € brut (42 % des agents) : 50 % (minimum réglementaire)

Très insuffisant pour la CGT qui initialement revendiquait 100% de participation pour l'ensemble des agents

Très insuffisant en ce que la proposition de l'administration ne permet pas à celle-ci de tenir son engagement initial d'aucun reste à charge supplémentaire par rapport à la situation actuelle et à prestations identiques (ce qui correspond pour le futur contrat à la solution de base + option 1 versement d'un capital forfaitaire en relais de la garantie "invalidité" et qui compense la perte de retraite due à la cessation anticipée de l'activité par la suite d'invalidité permanente).

En tant que proposition alternative, la CGT a proposé la mise en place de deux tranches :

- Agents ayant un revenu < 3000 € brut : 100 %
- Agents ayant un revenu > 3000 € brut : 50 %

Cette proposition avait au moins la vertu de permettre qu'aucun agent ne paie plus par rapport au contrat actuel et pour les mêmes prestations.

Refus de l'administration au motif qu'une telle prise en charge, chiffrée entre 3 et 4 M€ /an, serait insupportable financièrement par nos collectivités (et ce, alors que la masse salariale VdN et NM est de plus de 500 M€/ an ... ce qui permet de relativiser le petit effort demandé).

L'administration, qui pourtant se revendique du progrès social et aspire à restaurer l'attractivité de la fonction publique, s'en tient donc à un *minimum minimorum*, inacceptable pour la CGT.

Aussi, nous rompons avec l'unanimité ambiante et refusons de signer l'accord local.

Contre : CGT (6)

Pour : UNSA (4), CFDT (3) FO (1), CFTC (1)

2.B - Tableau de suivi des effectifs Ville de Nantes, CCAS et Nantes Métropole

La CGT s'est abstenue sur la globalité de ce dossier.

Abstention : CGT (6), FO (1)

Pour : UNSA (4), CFDT (3), CFTC (1)

2.C – Insaturation du Bonus attractivité

Ce dossier présenté par la collectivité concerne l'attribution d'une prime de 100 € net (pour un Emploi à Temps Plein) pour les personnels de la petite enfance, compensée au 2/3 par l'État jusqu'en 2027.

Ce n'est pas une obligation, les 100 € nets seront différents qu'il s'agisse de contractuelles ou de titulaires (le taux de cotisation étant différent).

La Direction de la Petite Enfance et la collectivité vont au maximum possible, en élargissant la liste des agents "éligibles" en se servant dans la circulaire du fait que la liste est "non exhaustive".

450 agents sont concernés. Le problème c'est que ce bonus est intégré au CIA, il ne peut pas être intégré dans le RIFSEEP.

L'enveloppe présentée représente le coût global avant remboursement.

De nouveau dans le dossier, les chiffres présentés ne correspondent pas à la réalité, d'une part il s'agit de l'enveloppe globale avant remboursement de la CNAF, et ensuite la collectivité sera remboursée sur son application stricte de la circulaire et non pas sur tout ce qu'elle a ajouté dans ce dossier. La collectivité n'a pas de certitude pour l'instant.

Le déclenchement du remboursement par la CNAF se fait dès lors qu'une délibération est votée, la CNAF de son côté résonne en semestre, d'où la mise en place à compter du 1er juillet.

Depuis plusieurs mois la CGT demande à ce que soit attribué le bonus attractivité mis en place par le gouvernement via la caisse nationale des allocations familiales depuis le 9 mai 2024.

A la CGT nous revendiquons l'augmentation du point d'indice ce qui rendrait les métiers de la petite enfance encore plus attractifs sachant que les primes ne rentrent pas dans le calcul des retraites.

Le fait que la direction de la petite enfance intègre tous les agents gravitant autour des enfants est plus que ce que préconise la circulaire, cela est une bonne chose pour l'équité dans les équipes.

Maintenant que ce bonus attractivité est mis en place par la collectivité qu'elle ne s'arrête pas là en octroyant le Complément de Traitement Indiciaire CTI aux assistantes sociales du personnel.

Pour : CGT (6), UNSA (4), CFDT (3), FO (1), CFTC (1)

2.D – Ratios d'avancement catégorie A et B

Dans ce dossier, la collectivité présente au CST l'articulation des ratios des catégories A et B. Issues de la loi de transformation de la fonction publique, les lignes directrices de gestion fixent les orientations générales

en matière de promotion et de valorisation des parcours applicables à compter du 1er janvier 2021. Les modalités d'avancement de grade pour les catégories C, B et A pour la période 2021-2026 ont été fixées dans ce cadre et votées en Comité Technique le 10 novembre 2020. Pour tout avancement de grade, le nombre maximal de fonctionnaires pouvant être promus est déterminé par un taux appliqué à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement. Ce taux, appelé « ratio promus – promouvables » doit être fixé par l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'établissement. Il peut varier de 0 à 100 %. Cette disposition est obligatoire et concerne tous les grades d'avancement quelle que soit la filière et le mode d'accès.

Pour la CGT, les statuts de la fonction Publique fixant des règles en matière d'avancement pour les agents, nous ne pouvons accepter que la collectivité applique des règles restrictives en faisant le choix de ne pas appliquer 100 % des ratios, ce qui permettrait à l'ensemble des agents de dérouler leurs carrières sans avoir de frein.

La CGT a naturellement voté contre ce dossier.

Contre : CGT (6)

Abstention : FO (1) , CFDT (3), UNSA (4), CFTC (1)

2.E – Réglementaire temps de travail : Ajustements Temps partiels

Dans ce dossier présenté par la collectivité, la CGT note la simplification des demandes de temps partiel : autorisation pour les temps non complet / plus de condition d'ancienneté / plus de campagne annuelle / tacite reconduction pendant 3 ans.

L'évolution réglementaire, qui assoupli les règles.

En second lieu la collectivité en profite pour faire évoluer la procédure des demandes de temps partiel sur autorisation (plus de 1000 agents concernés), chaque agent pourra changer son rythme (à sa date anniversaire) en cours d'année, il n'y aura plus de campagne de janvier à décembre, dans les 3 années calendaire cette autorisation pourra être reconduite de manière tacite d'une année à l'autre.

La demande se fera sur le logiciel EOLE pour les demandes devant être mises en application à compter du 1er janvier 2026.

La CGT a voté favorablement sur ce dossier.

Pour :CGT (6), FO (1) UNSA (4), CFDT (3), CFTC (1)

3- Direction Générale Ressources

3.A – Département BATII – Direction Ateliers Exploitation Énergie Livraisons Évènementiel : évolution organisationnelle du service Fabrications Expositions

Dans ce dossier, pour la direction, il est nécessaire d'adapter les moyens de production aux besoins des directions et projets de la collectivité. Le service constate une croissance de l'activité et production et en maintenance de mobilier, et en événementiel.

Pour ce faire, elle décide de :

- Transformer un poste de B en poste de A au bureau d'étude.
- Créer un poste de Technicien au bureau d'étude , par la suppression d'un poste de peintre.
- Transformer un poste de B en poste de A à l'atelier de production.
- Le poste de chargé de maintenance des machines outil est rattaché au responsable de production.

- Transformer un poste de métallier en poste d'Agent de Maîtrise responsable de la découpe laser.
- Transformation d'un poste de menuisier en poste d'Agent de Maîtrise coordonnateur technique .
- Supprimer un poste de peintre pour le transformer en poste de menuisier.

Pour la CGT, on nous dit qu'il y a une augmentation de la charge de travail , mais on reste à effectif constant. La CGT s'est opposé à la suppression des 2 postes de peintres, dénonçant le fait qu'en donnant moins de travail aux peintres , on en arrive à démanteler l'équipe. La CGT a également dénoncé le fait que des agents de maîtrise qui coordonnent le travail des équipes, ne soient pas reconnus comme encadrants. Elle a également exprimé la nécessité de mieux reconnaître le travail des agents, par la requalification des postes et l'augmentation du Régime Indemnitaire.

Contre : CGT (6) – FO (1) – UNSA (4)

Abstention : CFDT (3) – CFTC (1)

3.B- Département Finances Marchés Performance : intégration de la Direction du Secrétariat Général à la Direction Juridique et Assurances et ajustements organisationnels

...Ou quand des ajustements organisationnels mettent en lumière les postes fantômes...

Le cœur de ce dossier n'a pas suscité de remarques particulières de la CGT, à qui le rattachement proposé et les ajustements organisationnels paraissaient plutôt logiques. En revanche, le dossier a mis en lumière le fait que le service des marchés publics est censé être composé de 14 postes, alors qu'en réalité il y a 10 personnes réelles qui travaillent. Qu'en est-il des 4 restants ? Et bien ce sont des postes fantômes, ils existent mais pas vraiment car n'ont jamais été pourvus suite aux départs de leurs occupants précédents. Avec l'accroissement de l'activité de la collectivité, et le rattachement nouveau des délégations de service public au service des marchés publics, nous avons donc plaidé pour que ces postes soient pourvus car ils seront très utiles à la bonne marche du service public.

Pour : CGT (6), CFTD (3), CFTC (1)

Abstention : UNSA (4), FO (1)

4-Direction Générale Territoires, Proximité, Déchets et Sécurité

4.A - Direction Risques et Protection des Populations : projet de direction et ajustements organisationnels

Pour la CGT dans ce dossier il y avait quelques mouvements de postes (requalifications et déplacements dans l'organisation) qui pouvaient emporter notre adhésion.

Mais on a regretté le très grand absent de ce projet d'organisation de la DRPP, c'est la COPRE. Et pourtant, c'était si simple d'envisager le renforcement évidemment nécessaire de cette entité (moyens supplémentaires, configuration des postes existants et organisation des astreintes).

Cet outil exemplaire de l'action opérationnelle de notre collectivité est fragilisé par l'absence d'appréhension par la direction des besoins de son renforcement.

Notre OS et l'UNSA avons rencontré dernièrement l'ensemble des agents de cette unité. Au regard du déni de ce dossier de CST face au besoin nécessaire et urgent de poser sur la table un projet de service renforcé, nous avons demandé à Mme Bassal de rencontrer dans un délai décent les agents de ce service en souffrance. Et puis, la CGT s'est abstenue.

Abstention : CGT (6), CFTC (1), UNSA (4), FO (1)

Pour :CFDT (3)

4.B – Pôle Loire Sèvre et Vignoble : ajustements organisationnels

L'évolution de l'organisation présentée repose sur deux des grands objectifs opérationnels des Pôles de proximité qui consistent d'une part à assurer la réalisation de la PPI sur le mandat actuel et futur, avec des opérations de plus en plus complexes et d'autre part à gérer efficacement la proximité au quotidien, en assurant la coordination opérationnelle entre les équipes concernées. Cette évolution vise également à amplifier la transformation de nos pratiques de conception – réalisation – gestion pour améliorer l'inclusion de tous les publics et les types d'usages, réduire nos impacts écologiques et mieux répondre aux objectifs de la commande publique responsable. Enfin, avec cette adaptation, l'organisation sera plus en cohérence avec celle des autres Pôles de proximité.

La CGT s'est abstenue.

Abstention : CGT (6), UNSA (4), FO (1)
Pour :CFDT (3), CFTC (1)

4.C – Pôle Loire Chézine – Ajustements organisationnels des services Aménagement de l'Espace Public et Développement Urbain et Environnement

Pour renforcer l'attractivité du poste de responsable du BE que l'on n'arrive pas à recruter, on lui donne des missions supplémentaires (interlocuteur SIG du pôle). Quand on sait la difficulté de la collectivité à recruter des techniciens uniquement SIGistes, il est difficile d'imaginer que cela lui donnera plus d'attractivité. L'attractivité, c'est d'abord le salaire. Sur des postes aussi techniques, pour « terminer la PPI avant les élections », il n'y a qu'un salut, la requalification du poste en niveau supérieur, avec un meilleur RI, permettant de rivaliser avec le salaire d'un poste équivalent dans le privé. Alors, dans cette attente, on s'est abstenu.

Abstention : CGT (6), FO (1)
Pour :CFDT (3), CFTC (1), UNSA (4)

4.D – Direction des Déchets – Déchetteries et réemploi : principe de Délégation de Service Public (DSP) de l'exploitation de la ressourcerie métropolitaine

A travers ce dossier, il était proposé de déléguer à un prestataire privé la gestion et l'exploitation d'une ressourcerie métropolitaine « temporaire » (dans l'attente de la construction d'une ressourcerie définitive)

A ce titre, la CGT a rappelé son opposition déterminée à toute forme d'externalisation (que d'aucuns qualifieraient à raison de privatisation) des missions de service public.

Pour la CGT, le service public ne peut et ne doit ainsi se penser et se concevoir que dans une prise en charge directe par la collectivité et ses agents.

L'externalisation, c'est à l'inverse l'impuissance sciemment organisée de la puissance publique, sa perte ô combien problématique de savoir-faire, de compétences et de contrôle. C'est le démembrement du service public, la marginalisation du statut de la fonction publique, le développement d'une « *culture de la gestion abstraite à distance* » (« *faire faire* » au lieu de faire soi-même), à travers laquelle les agents ont parfois bien du mal à trouver un sens à leur travail.

Qu'il est loin le temps glorieux du municipalisme ouvrier, de ce socialisme municipal qui promouvait et appliquait, au début des années 1900, l'appropriation collective des services urbains à travers la création de régies directes.

Qu'il est loin le temps où le militant socialiste Edgard Milhaud pouvait écrire, dans le 1^{er} numéro des Annales de la régie directe de novembre 1908, que « *le transfert aux collectivités publiques de la propriété et de l'exploitation d'entreprises industrielles et commerciales est l'un des grands faits sociaux de notre temps. De plus en plus les États et les communes possèdent, produisent, vendent. De plus en plus ils renoncent au système qui consistait à déléguer, soit à des particuliers, soit à des collectivités capitalistes, la gestion et même la propriété des services économiques d'intérêt public, et ils en assument eux-mêmes la charge, les gèrent directement, les prennent en régie directe. [...]* ».

Qu'il est loin ce temps où le socialisme était subversif.

Désormais règnent en maîtres les dogmes du New Management public (« nouveau management public ») à travers lesquels le recours croissant à l'externalisation dans les services publics est paré de toutes les vertus de la « bonne gestion » : une meilleure qualité, une plus grande flexibilité et un coût moindre.

Mais tout cela ne sont que mythes !

Ainsi, et pour n'évoquer que le seul versant économique, comment concevoir que l'externalisation puisse être moins coûteuse ?

A très court terme peut-être, mais à moyen et long terme, et parce que les entreprises délégataires ne sont que très rarement des philanthropes et n'agissent pas de façon désintéressée, il faut bien, d'une façon ou d'une autre, rémunérer les capitaux investis, dégager du profit ... et, partant, augmenter les tarifs ou exiger de la collectivité quelques subventions de fonctionnement ou d'investissement.

Ce dossier a donc suscité l'opposition ferme de la CGT.

Contre : CGT (6), FO (1)

Pour : CFDT (3), CFTC (1),

Abstention : UNSA (4)

4.E - Direction de la Tranquillité Publique :

4.E.1 : Adaptations organisationnelles du service de Police Municipale et de l'Unité Métropolitaine des Transports en Commun

Il s'agissait à travers ce dossier de créer de nouveaux postes au sein de la Police municipale et de l'Unité Métropolitaine des Transports en Commun.

La CGT n'est bien évidemment en rien opposé, et c'est peu de le dire, à l'embauche de nouveaux fonctionnaires au sein de nos collectivités, à l'élargissement du service public.

Toutefois, on s'est étonné de la surenchère sécuritaire qui traverse la Ville de Nantes, du glissement de la doctrine d'emploi de la Police Municipale vers un modèle plus interventionniste et répressif, vers une activité qui tend à se centrer davantage sur les opérations de contrôle, la verbalisation et les interpellations, tout cela encouragé par un législateur qui n'a de cesse d'accroître les compétences répressives des policiers municipaux.

On a dit notre stupéfaction face à l'abondance (il n'y a guère d'autre terme) de postes nouveaux dont la Police municipale a bénéficié et bénéficie encore, et cela alors mêmes que les autres services municipaux ou métropolitains, qu'ils soient sociaux, éducatifs ou culturels, n'ont pas profité, loin s'en faut, des mêmes égards ...

On a également rappelé que la Mission Prévention de la Direction de la Tranquillité ne semblait pas devoir parallèlement connaître de recrutements massifs et en ce qu'il n'a été décidé, en juin 2022, que du déploiement de seulement 6 médiateurs de quartiers supplémentaires, portant leur nombre à 36 (à comparer aux plus de 200 policiers municipaux), la médiation n'étant pas assurée directement, en régie, par la Ville, mais par un prestataire désigné ... par marché public.

Tout cela témoigne aux yeux de la CGT d'un certain sens des priorités, ou plus exactement des non-priorités ...

Comme nous avons déjà été amené à le faire lors de précédents CST, nous avons rappelé que la CGT :

- rejette toute obsession/hystérie sécuritaire ;

- considère que l'augmentation de la présence policière ne constituera jamais une solution efficace sur le long terme, que l'insécurité est en premier lieu sociale et que la tranquillité publique ne s'acquerra pas à coup de tasers ou de brigades canines, mais à travers la justice sociale, l'égalité réelle et la démocratie citoyenne;
- estimons qu'à ce titre, le service public, non pas répressif, non pas armé (même d'armes non-létales), mais social, éducatif, culturel, de santé, répondant aux besoins quotidiens, entretenant et améliorant l'espace public, ..., que ce service public là renferme l'essentiel des solutions et qu'il importait en conséquence de le renforcer et de l'étendre grandement.

Sur cette base, la CGT a voté contre ce dossier.

Contre : CGT (6),

Pour : CFDT (3), CFTC (1), FO (1), UNSA (4)

4.E.2 : ajustement organisationnel du Centre de Supervision Urbain (CSU)

Il était proposé de requalifier le poste de responsable adjoint du CSU dans le cadre d'emplois des attachés.

Tout d'abord, on a rappelé que CGT s'était opposée, dès 2017, à la création du Centre de Supervision Urbain Métropolitain (CSU) – sorte de tanière de « Big Brother » - et donc de déploiement d'un système de vidéo-surveillance de l'espace public sur les communes de la Métropole.

Et, de cette position, nous n'avons pas depuis déviés.

Et pour cause !

Ce sont ainsi de très nombreuses études (dont l'une des dernières en date - décembre 2021 - émane du Centre de recherche de ... l'École des officiers de la gendarmerie) qui attestent de l'inefficacité dissuasive de la vidéosurveillance en espace ouvert et de son apport statistiquement marginale à l'élucidation des actes délinquants (un peu plus de 1%). Même les magistrats de la Cour des comptes, que l'on ne peut raisonnablement pas soupçonnées de menées subversives ou d'accointances cégétistes, indiquaient, dans un rapport de 2020, qu'ils n'avaient trouvé « *aucune corrélation globale [...] entre l'existence de dispositifs de vidéoprotection et le niveau de la délinquance commise sur la voie publique, ou encore les taux d'élucidation* »

Bref, il n'est pas absurde de considérer que les caméras de vidéos-surveillance sont aussi efficaces que des boîtes en carton peintes en noires sur des poteaux ...

D'ailleurs, et comme le reconnaît elle-même la collectivité dans la réponse toute récente – avril 2025 – qu'elle a apportée à l'appel citoyen du Conseil de développement, « *L'évaluation de la vidéoprotection est intéressante mais difficile à mettre en œuvre. Rapporter le nombre de délits ou infractions à la couverture ou non en vidéoprotection pour en évaluer son efficacité est en effet aujourd'hui peu pertinent faute de données complètes pour le faire de manière rigoureuse d'un point de vue scientifique* ».

Donc, en somme, on continue localement à développer un outil, la vidéoprotection, dont rien ne peut attester objectivement de la réelle efficacité ... C'est tout de même pour le moins étonnant, alors que l'heure managériale est à l'évaluation quasi-obsessionnelle de chacune de nos activités, à la culture de l'efficacité, à la quantophrénie (maladie du chiffre) ...

Le problème, c'est que se doter d'un « Big Brother » qui ne dort, ni ne se repose jamais, puisqu'il fonctionne, comme le rappelle opportunément le dossier, 24h/24/ 7j/7, et qui n'a et n'aura en outre de cesse de s'étendre (de 130 caméras en 2018 à 600 caméras à la fin de cette année 2025), cela demande des agents, beaucoup d'agents qui, jour et nuit, week-end et jours fériés, doivent pouvoir scruter l'espace public à travers un mur d'images.

Or, face à cela, face à un accroissement de la charge de travail et à de nouvelles contraintes, ce ne sont que 4 malheureux postes d'adjoints techniques et 3 postes d'agents de maîtrise encadrants de proximité qui furent créés entre 2018 et 2024.

On est loin, comme le prétend le dossier, d'un « *effectif qui suit l'augmentation constante du nombre de caméras* », ou s'il la suit, ce n'est à l'évidence pas de façon proportionnelle.

Alors, certes, il est proposé de requalifier le poste de responsable adjoint dans le cadre d'emplois des attachés.

Mais ce n'est là en rien une création de poste, ce que l'augmentation du nombre de caméras, et donc de l'activité, aurait à l'évidence exigé.

Pour toutes ces raisons, la CGT a voté contre le dossier.

Contre : CGT (6),
Pour : CFDT (3), CFTC (1), UNSA (4)
Abstention : FO (1),

5- Direction Générale Déléguée à la Fabrique de la ville Écologique et Solidaires

5.A- Département Prévention et Solidarité :

Cette évolution de l'organisation semble aller dans le sens d'une meilleure efficacité (fusion de 2 services dont un en mal être en raison d'un (encore) management toxique exfiltré).

En revanche, nous nous devons d'alerter à nouveau sur la situation de sous-effectif du service et plus particulièrement de l'équipe des techniciens. Il est très dommage que cette restructuration n'ait pas acté une pérennisation du poste de technicien en renfort, précédemment reconduit, suite à notre alerte et celle des agents (rencontre VP), mais maintenant supprimé. L'équipe continuera d'être techniquement sous-dimensionnée pour affronter les procédures de modification du PLUm, ainsi que dès maintenant sa révision.

Et contrairement à ce qui est indiqué, la fusion des deux services n'aura pour avantage de permettre de répartir la charge de travail. Les 3 collègues du SSdT ont déjà eux-mêmes un plan de charge qui ne leur permettra pas de venir en soutien.

Le précédent difficile turn-over au sein du SEP a eu pour incidence une perte (temporaire) de l'expertise planification et d'une connaissance du PLUM. Au-delà de la fusion des services, pour améliorer les conditions de travail, il y a une nécessité impérieuse d'effectif supplémentaire. Nous avons donc demandé, à minima et au plus vite, de reconstituer le renfort d'un poste de technicien, au regard de la visibilité évidente sur les travaux et procédures à venir. La CGT s'est donc abstenue. La vice-présidente a dit réfléchir à notre requête.

Abstention : CGT (6), UNSA (4), CFDT (3), CFTC (1)
Contre : FO (1)

5.B – Direction du Cycle de l'Eau - Pôle Gestion des Opérateurs : modification de l'organisation

La Direction du Cycle de l'Eau poursuit le travail d'adaptation de son organisation en lien avec les enjeux de déploiement du schéma directeur d'assainissement SYAM 2040, tel qu'évoqué au CST du 10 janvier 2025, et dans le cadre de l'évolution des contrats d'exploitation pour la période 2026-2032. En outre, le pôle

Gestion des Opérateurs a fait l'objet d'un ajustement organisationnel présenté au CST du 19 novembre 2024, qui a consisté au rattachement de la cellule « contrôles des rejets domestiques » au service DIPRA de la DOPEA.

Il est proposé la création de deux postes de technicien (B) qui devront assurer pour l'un le suivi des contrats des exploitants (poste de technicien suivi des réseaux et du sulfure d'hydrogène - H2S) et pour l'autre les petits travaux non pris en charge par les exploitants (poste de technicien petits travaux Adduction Eau Potable (AEP) Assainissement). La proposition consiste également à modifier l'organisation par la mise en œuvre de blocs de missions cohérents.

La CGT est favorable à ce réajustement.

Pour : CGT (6), FO (1) UNSA (4), CFDT (3), CFTC (1)

5.C - Création de la Délégation de Service Public du réseau de chaleur Nantes-Carquefou

Encore une externalisation à laquelle la CGT s'est opposée, pour les mêmes raisons que celles avancées au titre du dossier 4D (Ressourcerie métropolitaine).

On a également signalé que la commune de Fontenay-sous-Bois (Val-de-Marne), elle, avait eu en 2004 le courage politique de reprendre en régie communale complète la gestion de son réseau de chaleur. Et que tout depuis fonctionnait parfaitement : la commune n'a pas fait faillite, la gestion de la régie témoigne de toute la souplesse et de la réactivité requises, les tarifs pratiqués sont avantageux et compétitifs, puisque inférieurs de 13 % au tarif moyen pratiqué par les réseaux de chaleur en France....

Comme quoi la régie, ça marche !

5.D – Direction Nature & Jardins - Evolution de l'organisation de la Direction

Pour : CGT (6), FO (1) UNSA (4), CFDT (3), CFTC (1)

6- Direction Générale Santé et Transition Écologique

6.A – Direction de l'Animation de la Transition Écologique : ajustements de l'organisation

La grande rigolade ! La DGA, en l'absence de la directrice (en congé maladie depuis la rencontre intersyndicale des agents et de Aïcha Bassal) nous a présenté un dossier de réorganisation pourtant mis en place depuis longtemps, sans passage en CST. Suite à la demande des agents relayée par 3 OS (dont nous), on avait donc un dossier de calage sur l'organisation existante.

Aucune raison de se réjouir, surtout quand on sait la dégradation de la situation managériale à la DATE et la DGSTE. Les 3 OS engagées dans les alertes avancées auprès du dialogue social restent énormément vigilantes quant à la solution qui sera apporté à cet infernal climat professionnel.

La promesse d'actions en termes de résorption des RPS devront nécessairement permettre d'aboutir au retour à des conditions assainies de travail. Le présent dossier de CST ne suffit pas.

Et puis ce dossier ne parle évidemment pas de la pérennisation de plusieurs postes en CDD ou contrats de projet qui sont bien nécessaires. Cette fragilité de la situation de plusieurs postes, pourtant décisifs, emporte une fragilité supplémentaire du collectif professionnel (perte de compétence, et de désorganisation supplémentaire).

Ce dossier ne pouvait donc en aucun cas emporter la signature d'un chèque en blanc de la CGT. Alors, en vigilance nous nous sommes abstenus.

Abstention : CGT (6), FO (1) UNSA (4), CFDT (3), CFTC (1)

7- Direction Générale Déléguée à la Cohésion Sociale

7.A – Direction de l'Égalité : ajustement de l'organisation

Les évolutions d'organisations présentées convenant aux agents rencontrés, la CGT a voté favorablement sur ce dossier.

Pourtant, on est dans un contexte post-traumatique d'une direction que tout le monde sait avoir traversé des moments difficiles en termes de RPS. Notre adhésion à ce projet d'organisation reste donc vigilante par rapport au dispositif qui sera mis en place par l'administration pour que cette direction puisse à nouveau assurer ses missions dans un cadre professionnel sain, sans plus jamais de "pratiques managériales inadaptées".

Le rapport du dispositif d'écoute par la psychologue du travail ne doit à aucun moment être mis sous le tapis (contrairement à des expériences précédentes). Le fond de cette restitution reflète l'alerte de notre courrier intersyndical, ainsi que les contacts que nous continuons d'avoir avec les agents.

En plus, d'actuelles modalités de recrutements inquiètent. 3 postes pérennes vacants sont pourtant à la candidature pour un contrat d'un an. La directrice nous a dit ne pas souhaiter prendre la responsabilité de leur place dans l'organisation à venir. Dont acte !

Pour autant, est-ce que ces marqueurs du mandat traverseront la prochaine échéance électorale pour s'ancrer comme une politique publique pérenne ? On a demandé à être rassuré sur ces signaux et même à être assuré que ces postes seront renforcés. L'urgence et la continuité de ces actions le méritent et le nécessitent.

Pour : CGT (6), UNSA (4), CFDT (3),
Abstention : FO (1), CFTC (1)

7.B – Mission résorption des bidonvilles : Evolution de l'organisation du pilotage et du suivi des bidonvilles et terrains d'accueil des migrants de l'Est européen

Dans ce dossier des postes sont créés. Et ce n'est évidemment pas partout le cas. Pour autant, pour ce qui concerne le champ de la Prairie de Mauves, le calibrage ne nous apparaît pas adapté.

Et puis, on ne peut raisonnablement pas créer une telle mission sans services supports particuliers et dédiés. Il n'y a pas de cellule de gestion pour cette mission et c'est devenu insupportable. Cela implique des manques importants et une mise en tension des services supports sollicités (DIS et SMP, notamment).

Alors, la CGT s'est abstenue. Et Aïcha Bassal et la DGR (Nathalie Hopp) ont convenu qu'un chantier organisationnel était à engager sur le sujet de cette cellule de gestion à inventer. au prochain épisode du CST.

Abstention : CGT (6),
Pour : UNSA (4), CFDT (3), CFTC (1), FO (1)

7.C – Département Prévention et Solidarités – Direction de l'Inclusion Sociale : Création de l'équipe mobile d'aide (EMA) du CCAS de la Ville de Nantes

Il s'agit ici de la création d'une équipe d'infirmiers, travailleurs sociaux qui vont aller directement auprès des publics les plus éloignés des institutions pour les aider à accéder à leurs droits. La collectivité se substitue ici à l'Etat défaillant. Pour nous c'est utile et aurait mérité d'être créé sur le long terme et pas seulement sur 3 ans. L'élue au personnel a argumenté en disant que c'était une façon de faire pression sur l'Etat pour qu'il finance la pérennisation de la mission...bizarre, ce n'est pas le même son de cloche quand il s'agit de créer des postes de policiers municipaux qui ne sont jamais des CDD. D'où l'intervention que nous avons faite en séance, que voici :

« La CGT aimerait que soit précisée l'articulation future avec les dispositifs existants (Service intégré d'accueil et d'orientation SIAO, Samu social...) qu'ils soient d'État ou associatifs. Ne fallait-il pas les aider à se renforcer plutôt que créer un nouvel outil ? En l'état on peut présager qu'il y aura certainement besoin de beaucoup de temps de coordination qui prendra sur le temps de l'action. Et attention à la lisibilité pour les usagers.

Nous sommes sans doute ici dans le cas d'une responsabilité de l'État de laquelle il se désengage...

D'ailleurs, en terme de territoire d'intervention, nous espérons que le Samu social ne se désengagera pas du territoire nantais.

Il nous semble ensuite dommageable de proposer un tel outil sur une durée limitée en expérimentation à 3 ans. Ce service sera certainement efficace mais ne permettra probablement pas en 3 ans d'atteindre la situation qui le rendrait inutile.

Vous avez indiqué que la raison de cette durée limitée était l'absence d'aide financière de l'ARS. C'est surtout encore une preuve du désengagement de l'État sur le plus important. Ici, contrairement à ce matin quand nous parlions de la police, la CGT aurait souhaité que la collectivité assume clairement ce rôle de suppléance d'un État absent, en créant l'équipe mobile d'aide de manière pérenne. »

Pour : UNSA (4), CFDT (3)

Abstention : CGT (6), CFTC (1)

Contre : FO (1)

8- Direction Générale Développement Économique Responsable Emploi Innovation, Europe et international

8.A.1 – Mission Tourisme : renouvellement de la Délégation de Service Public pour la gestion et mise en œuvre de la politique touristique métropolitaine avec la SPL Le Voyage à Nantes

L'on a déjà dit tout le bien que la CGT pensait de l'externalisation du service public ...

Mais pour ce dossier, ainsi que pour les deux suivants, c'est la Métropole elle-même qui s'auto-privatise, qui se livre à de l'externalisation endogamique/incestueuse (en famille) en confiant à la société publique locale (SPL) du Voyage à Nantes la gestion de la politique touristique métropolitaine, des Machines de l'Île, du Château des ducs de Bretagne, du Mémorial de l'abolition de l'esclavage et des Cryptes de la Cathédrale.

Rappelons ainsi que les SPL ne sont que de simples succursales, des prolongements internes des collectivités qui en sont les actionnaires. Des succursales qui ne jouissent par essence d'aucune autonomie par rapport à celles-ci, des entités « *in house* » selon la terminologie juridique, c'est-à-dire des entités « *dans la maison* » (ce qui veut tout dire), mais des entités qui participent grandement au détricotage/à la mise en extinction du statut de la fonction publique, puisqu'elles n'y sont pas soumises, et qui concourent tout autant à la privatisation de l'action publique, au sens où celle-ci est alors placée sous l'empire du droit du commerce.

Quelle aubaine tout de même ces SPL, avec qui l'on peut contractualiser sans mise en concurrence aucune, pour celles et ceux qui se défient du fonctionnariat, de ses conquêtes, de sa combativité, de son indépendance, de ce qu'il a fait émerger à travers la figure du fonctionnaire-citoyen au service exclusif de l'intérêt général.

D'ailleurs, cette défiance on la perçoit dans le dossier lorsqu'il est dit que le choix d'une DSP avec la SPL le VAN permet une « *gestion souple et réactive* », que « *la mise en œuvre de la politique touristique nécessite une souple de gestion, une grande réactivité et adaptabilité, de la créativité, des compétences diversifiées hétérogènes et évolutives, des personnels et matériels spécifiques dont la collectivité ne dispose pas en interne* ».

Mais bien évidemment, chacun sait que le fonctionnaire est ontologiquement obtus, rigide, passif, passéiste, qu'il sent la naphthaline, qu'il écoute encore la TSF, qu'il roule en Citroën BX. Chacun sait également que les règles de droit public suscitent des lourdeurs quasi-soviétiques.

Alors qu'à l'inverse, le salariat de droit privé, le droit du commerce, ça c'est moderne, c'est flexible, c'est agile ...

De qui se moque t-on ?

Contre : CGT (6), UNSA (4)

Abstention : FO (1), CFDT (3), CFTC (1)

8.A.2 – Mission Tourisme : renouvellement de la Délégation de Service Public pour la gestion et l'exploitation des Machines de l'île avec la SPL Le Voyage à Nantes

Voir le dossier 8.1

Contre : CGT (6)

Abstention : FO (1), CFDT (3), CFTC (1), UNSA (4)

9 – Direction Générale Cultures et Arts dans la Ville

9.A – Direction du Patrimoine et de l'Archéologie – Renouvellement de la Délégation de Service Public pour la gestion du site du Château des ducs de Bretagne, du Mémorial de l'abolition de l'esclavage et des Cryptes de la Cathédrale

Voir le dossier 8.1

Contre : CGT (6), UNSA (4), CFTC (1)

Abstention : FO (1), CFDT (3)