



SYNDICAT CGT TERRITORIAUX

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

Comité Social Territorial du 12 janvier 2026

DÉCLARATION LIMINAIRE DE LA CGT concernant la gestion des épisodes météorologiques de début janvier

Avec un épisode neigeux intense et une tempête, nous venons de vivre des phénomènes météo exceptionnels qui ont mis à rude épreuve nos services publics. Il faut saluer la présence, le professionnalisme et l'engagement de nos collègues qui dans des situations très difficiles ont assuré le salage des routes, le déneigement des accès des lieux publics, maintenu l'accueil des enfants et du public, assuré la continuité des soins dans les EHPAD etc. Oui on peut dire qu'en ces moments compliqués, les agent.e.s publics ont été présent.e.s et efficaces, et à ce titre leur engagement devrait être reconnu par l'attribution d'une gratification exceptionnelle.

Pour autant cette mobilisation cache mal le manque de moyens et d'anticipation de nos services. Comment expliquer un manque de sel flagrant dans les centres techniques qui a entraîné un manque d'intervention dans les voies dites secondaires ? Comment assurer le déneigement des nombreuses pistes cyclables avec quasi aucun moyen technique ? Ce manque de moyen a impacté la praticabilité du réseau routier, empêchant la circulation des transports en commun. Ce qui a eu des conséquences sur les déplacements des salarié.e.s du secteur public comme du secteur privé.

Un communiqué de la Communication Interne invitait dès le lundi en fin d'après-midi toutes les agentes et tous les agents qui le pouvaient à se mettre en télétravail dans cet épisode d'intempérie. Ce qu'ont fait de très nombreu.ses.x collègues et ce qui a permis une certaine continuité du service public.

Nous demandons donc le déplafonnement des compteurs de jour de télétravail, sur le mois de janvier et la levée de 2 jours de présence physique obligatoire par semaine sur cette période.

De plus, certain.e.s agent.e.s n'ont pu effectivement se rendre sur leur lieu de travail, ou sont arrivé.e.s en retard, bloqué.e.s entre autre par l'absence totale de transports en commun. Ces agent.e.s ne doivent pas porter la responsabilité de cette impossibilité de déplacement par la récupération de temps, le retrait de jours de congé et de RTT, ou encore de salaire pour les agent.e.s dont le temps de travail est annualisé ou planifié. Pour la CGT, il n'est pas question que les agent.e.s sacrifient leurs congés alors qu'ils ont été dans l'impossibilité de se déplacer ou dans l'obligation de garder leurs enfants.

Nous vous demandons donc dans la continuité de notre interpellation par courrier datée du 7 janvier dernier et comme cela a été décidé dans d'autres collectivités (Vertou par ex) de mettre en place une ASA spécifique liée aux conditions météorologiques, ou d'accorder à titre exceptionnel ces jours aux agent.e.s concerné.e.s (pour l'instant 2 jours neige/verglas les 6 et 7 janvier).

Par ailleurs, dans le cadre de l'avis de tempête du 8 janvier, de nombreu.ses.x agent.e.s ont dû aller chercher leurs enfants le midi, les écoles étant fermées l'après-midi, sur consigne de la Préfecture. Nous demandons que pour les métiers non télétravaillables, ces absences ne soient également pas décomptées, l'ASA garde-d'enfant pourrait par exemple être élargie afin de prendre en compte ces impératifs.

Pour la CGT, il ne suffit pas d'appeler au télétravail pour se dédouaner de l'ensemble des problématiques liées au temps de travail des agent.e.s.

Notre syndicat est fortement sollicité sur ces questions d'autant que des disparités de traitement entre Directions, services et/ou catégories apparaissent également. Donc les agent.e.s attendent des réponses quant à leurs craintes légitimes, l'épisode de la suppression des 6 jours de congé ayant laissé des traces de mécontentement importantes, ils et elles seront attentif.ve.s quant aux dispositions prises. La CGT sollicite aujourd'hui un engagement de la collectivité quant à ces différents points.

Sur ce sujet, l'élue au personnel a déclaré, que quoi qu'on en dise dans certaines directions, pour le moment aucune décision n'a été prise sur la compensation ou non des absences dues aux intempéries. Qu'elle allait regarder ce qui s'était réellement passé, combien d'agents impactés... avant de prendre une décision qui touchera l'ensemble des agents.

1.A – Approbation des PV du CST du 17 septembre 2025 et du 1^{er} octobre 2025

Pour les deux votes

Pour : CGT, UNSA, CFDT, FO, CFTC

Abstention :

Contre :

2. Gestion de l'Emploi

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

On assiste encore à la prolongation de postes à durée déterminé : des postes qui sont pourtant évidemment nécessaires dans la continuité, car ils assurent l'action de la collectivité sur des politiques publiques fortement mises en avant.

C'est particulièrement le cas à la direction de l'éducation (patrimoine scolaire) et au BATII (DSPAT). Il faut pérenniser ce type de postes.

Concernant spécifiquement le DRN, nous avons souhaité de plus amples explications. Elles ont été en partie apportées par la DGA Ressources, indiquant la création de postes pérennes visant à limiter le recours à des prestataires extérieurs, et aussi la création de postes à durées déterminées pour la résorption des lignes en cuivre.

La résorption des prestations extérieures au DRN ne se concrétise pas systématiquement par des créations de postes de titulaires. Parfois, c'est un abandon des missions que nous observons. Quand sera discuté le bilan promis de cette action, il faudra regarder cette partie immergée de l'iceberg.

Pour : UNSA, CFDT, FO, CFTC

Abstention : CGT

Contre :

2.B - Élections professionnelles 2026 : composition des instances de dialogue social (Avis)

Ce dossier concerne le renouvellement des instances de dialogue social (CST, FS, CAP) qui interviendra à la suite des élections professionnelles de fin 2026 : il est proposé de maintenir ces instances communes aux trois collectivités, et de maintenir le nombre de représentant.e.s les composant.

La CGT regrette l'adoption du vote électronique pour l'organisation des élections. Mais sur les points ici présentés, elle n'a pas de remarque, étant donné qu'il s'agit de la reconduction de ce qui existe aujourd'hui, avec les effectifs maximum d'élu.e.s rendus possibles par la loi.

Pour : CGT, UNSA, CFDT, FO, CFTC

Abstention :

Contre :

2.C – Évolution du montant des vacances élections (scrutins politiques) (Avis)

La CGT est favorable à l'augmentation des montants des indemnisations pour les vacances ici présentées.

Pour : CGT, UNSA, CFDT, FO, CFTC

Abstention :

Contre :

2.D – Temps de travail : épisodes de températures élevées (Avis)

Ce dossier a été reporté en début de séance par la présidente de séance, a priori en raison des interventions, notamment CGT et FO, sur la gestion de l'épisode météorologique de la semaine passée.

2.E - Ratios d'avancement de grade catégorie A, B et C pour Nantes Métropole, la Ville de Nantes et le Centre Communal d'Action Sociale (Avis)

A la lecture rapide du dossier on a eu envie de ne retenir que le ratio de 100% des promouvables/ promus en catégorie A, B et C.

Malheureusement une erreur de frappe est venue doucher nos espoirs, une phrase est apparue sur le fait de remplir les conditions de déroulement de carrière fixées par les lignes directrices de gestion...

Les lignes directrices de gestions, évidemment, elles sont encore là, ça aurait été trop beau...

Nous avons donc rappelé notre opposition à celles-ci en énumérant nos revendications :

- notre exigence de nommer tous les agent.e.s qui remplissent les conditions d'ancienneté dont le départ en retraite est imminent , sans autre critère et hors quota
- que la priorité soit donnée aux agent.e.s lauréat.e.s de concours et examens pro pour la promotion interne , par exemple de C à B.
- notre rejet du fait que les avancements de grade dépendent de la fonctionnalité des postes.
- notre opposition aux critères locaux qui freinent de fait les déroulements de carrière, les promotions à discrétion (permises par la loi).

Nous revendiquons donc un avancement aux conditions statutaires sans critères supplémentaires imposés par la collectivité, qui retardent les avancements pour les agentes et agents.

Pour ces raisons, nous nous sommes abstenus.e.s.

Pour : UNSA

Abstention : CGT, CFDT, CFTC

Contre : FO

2.F – Plan de formation 2026 : programmation (Avis)

En mars 2025 des demandes avaient été formulées par les différentes organisations syndicales, pour mieux appréhender ce dossier important qu'est la formation professionnelle, et avoir une discussion plus pertinente en CST. Il s'agissait notamment :

- que soit détaillée la répartition du budget par items (sécurité, conditions de travail, individuelles, collectives, etc)
- que soient précisés quelles formations sont dédiées aux agents en reclassement et pour quel budget
- que soit détaillé le montant alloué à la formation des apprentis
- que soient indiquées quelles directions ont bénéficié de la formation sur les VSS, et quel est le plan de formation en la matière.

Sauf erreur de notre part, ces demandes restent aujourd'hui sans réponse, malgré l'engagement en séance de la direction EDC de fournir un document plus détaillé. Nous nous sommes donc abstenus.e.s.

Pour : UNSA, CFDT, CFTC

Abstention : CGT, FO

Contre :

3 Direction Générale Ressources

3.A – Département Finances, Marchés et Performance (DFMP)

3.A.1 – Direction des Finances : évolution organisationnelle du Service Comptabilité et prolongation des moyens à la coordination de l'information financière (Avis)

Tout d'abord, concernant le Service Comptabilité, la CGT a rencontré Mme Bassal avec des agents.e.s, dans le cadre du préavis de grève que nous avons déposé, afin de porter leurs revendications sur :

- 1 – La création d'un poste permanent supplémentaire par pôle, soit 4 postes de catégorie C
- 2 – La reconnaissance de la complexité et de la technicité des postes sur les fiches de postes et dans le RIE - Adjoint administratif RIE Niveau 4
- 3 – La fin du management au rendement, reconnaissance du rôle support du service et des fonctions de conseil.

1 - La nouvelle organisation proposée dans ce dossier emporte la création de 2 postes de catégorie A et B. Nous notons la volonté de faire évoluer la situation, mais restons dans l'expectative quant à l'impact, peut être par ruissellement, sur la charge de travail des agents.e.s comptables de catégorie C.

Pour le poste de cat. C transféré de l'Unité Administrative, nous avons demandé que soit précisé s'il s'agissait d'un poste vacant ou bien si les missions administratives de l'agent en poste allaient évoluer vers des missions comptables ?

En termes de reconnaissance financière de l'expertise de ces agent.e.s, nous restons en attente de revalorisation de leur RIE, dans le cadre du réexamen de leurs fiches de postes par la DRH au prochain GTE de février.

2 – L'autorité territoriale a pris un engagement lors de notre intervention et ce dossier entérine bien cette décision de créer un second pôle dépenses. Suite à une demande de précision de l'organigramme en réunion de présentation, le dossier a été amendé, répartissant équitablement les 4 unités dans les 2 pôles. Cependant le tableau des effectifs positionnant les unités et les agents dans les deux pôles ne pourra être précisé et décidé que lors d'un CST supplémentaire. Nous avons demandé si ce serait celui de juin prochain. Il a été répondu que ce serait lors d'un futur CST.

3 - Enfin, concernant la prolongation du poste de renfort e-GF au sein du service Coordination de l'Information Financière via un nouveau contrat de projet de 1 an, cette solution permettrait de maintenir un fonctionnement normal du service (sous réserve que le collègue actuellement sur le poste accepte la proposition). Cependant cela ne correspond pas aux informations qui avaient initialement été communiquées aux agent.e.s, avant d'être contredites, à savoir la création d'un poste pérenne au sein du service.

En effet, la situation du service Coordination de l'Information Financière est totalement similaire à celle du service Assurance, telle qu'exposée dans le dossier suivant.

Depuis 2017, le service est confronté à une hausse régulière de son activité qu'impliquent:

- les évolutions réglementaires (dématérialisation, mise en place de Chorus, réformes des instructions budgétaires,...);
- les évolutions logicielles (migrations BO, déploiement de e-GF,...);
- les évolutions organisationnelles de nos collectivités;
- les évolutions de procédures;
- les besoins de formation des services (formations assurées en interne par le service Coordination de l'Information Financière).

Au regard des demandes croissantes liées aux projets numériques en interne impliquant le système d'information financier, aux évolutions réglementaires structurantes attendues dès 2026, aux évolutions fonctionnelles et de procédures liées aux mises à jour régulières de e-GF et autres impacts organisationnels et fonctionnels liés au nouveau cycle post élections municipales et métropolitaines, la charge d'activité induite ne peut plus, aujourd'hui, être absorbée par le service.

L'utilisation d'un renfort a permis de pallier ponctuellement cette hausse d'activité mais ne saurait être une solution sur le long terme d'autant que cela nécessite un temps de formation et d'intégration incompatible avec un fonctionnement efficace du service (former un agent, afin qu'il soit pleinement opérationnel, à l'ensemble des domaines gérés par le service prend entre 6 et 9 mois).

La CGT s'interroge : pourquoi ce qui est possible pour le service Assurances ne l'est pas pour le service Coordination de l'Information Financière et ce d'autant que le principe de la création d'un poste pérenne avait été annoncé et semblait donc acté ?

Le directeur du DFMP a répondu que les créations de poste visaient à accompagner les cellules de gestion pour que leurs propositions de mandatement soient plus justes, et que cela facilite ainsi le travail de la compta, et également la lutte contre la fraude. L'organigramme sera représenté lors d'un prochain CST, car le rattachement de ces deux unités n'est pas encore défini.

Pour : UNSA, CFDT, CFTC

Abstention : CGT, FO

Contre :

3.A 2 – Direction Juridique, Assurances et Assemblées : évolution organisationnelle du Service Assurances (Avis)

Contrairement aux apparences il s'agit ici d'un transfert et non d'une création de poste. C'est pourquoi nous nous sommes abstenu.e.s.

Pour : UNSA, CFDT, CFTC

Abstention : CGT, FO

Contre :

3.B – Département BATII

3.B.1 - Pôle Maîtrise d'Oeuvre interne : évolution organisationnelle (Avis)

Il faut d'abord souligner la richesse d'un tel outil en régie qu'est le pôle MOE interne. Il faut continuer de le valoriser et le protéger.

Ce projet de réorganisation vise à améliorer le fonctionnement interne de ce pôle. Tentant de répondre à une charge de travail trop importante, il vise à une meilleure efficacité. Cela se fera malheureusement à effectif constant. Cela ne peut être la seule réponse.

Des moyens humains doivent nécessairement être envisagés si l'on souhaite que cette entité ne soit plus fragilisée, notamment dans le cadre de sa collaboration avec le PPE, ainsi que les directions pilotes de nouveaux équipements de la collectivité.

Pour : UNSA, CFDT, FO, CFTC

Abstention : CGT

Contre :

3.B.2 – Direction des Ateliers, Exploitation, Énergie, Livraisons et Évènementiel (DAEELE) - évolution organisationnelle du service Exploitation des Systèmes Techniques – - adaptation des secteurs et sous-secteurs (Avis) :

La CGT a bien noté la transformation de poste d'agent de maîtrise en technicien sur le secteur contrats à la cellule sécurité incendie, une question demeure sur le grade de technicien qui va être mis en place sur ce poste (principal?).

Encore ici, nous constatons que cette évolution organisationnelle est à effectif constant, ce qui est bien dommage.

La direction a répondu que les postes seraient des postes de techniciens 1^{er} Niveau, nous nous sommes donc abstenus.

Pour : UNSA, CFDT, FO, CFTC

Abstention : CGT

Contre :

Ajustement organisationnel du service Energie (Avis)

Pour : UNSA, FO, CFTC

Abstention : CGT, CFDT

Contre :

Evolution des effectifs (Avis)

Pour : CGT, UNSA, CFDT, FO, CFTC

Abstention :

Contre :

3.B.3 – Direction du département : ajustement organisationnel pool Direction (Avis)

Pour : UNSA, FO, CFTC

Abstention : CGT, CFDT

Contre :

3.C – Département Ressources Humaines - Service Dialogue Social : évolution de l'organisation

Ce dossier construit par l'ensemble des agent.e.s du Dialogue Social leur permettra une organisation adéquate à leurs attentes qui alliera de la polyvalence dans les missions avec encore des spécialités pour chaque binôme. Néanmoins au vu de la surcharge de travail existante à laquelle s'ajoutera l'organisation de la Commission Emploi Compétences et Formation et l'accompagnement plus prononcé de dialogue social de proximité auprès d'une plus grande partie des directions, au vu aussi du turn over que connaît ce service de la direction RH, elle même en réorganisation, nous ne pouvons que regretter le gel d'un poste !

Il nous a été dit en réunion préparatoire par M. Jaspard, que ce gel de poste n'était pas un problème car certaines missions seraient reportées sur la direction Emploi Développement Compétence.

Lorsqu'on sait dans le même temps, qu' EDC , elle même en surcharge, n'a pas été en capacité de réaliser les entretiens professionnels dans les temps impartis en fin d'année, ceux ci devant avoir lieu ce mois ci, nous resterons attentifs quant aux missions reportées sur EDC, et souhaitons avoir une information officielle sur la nature de celles ci, et exigeons un bilan sur ce sujet en particulier, à 1 an.

Pour : UNSA, CFTC

Abstention : CGT, FO, CFDT

Contre :

4 Direction Générale Citoyennetés et Territoires Proximités Déchets Sécurité

4.A – Pôle Nantes Centralité – Pôle Projet Aménagement Gestion de l'Espace Public – Service Aménagement et Projets : évolution organisationnelle de l'équipe Dessin technique (Avis)

La CGT ne peut clairement pas être satisfaite de la rencontre qui s'est déroulée le 04 décembre dernier, tant sur la forme, que sur le fond !

La proposition de la direction de la PAGEP n'a donné aucune place à une éventuelle négociation malgré un préavis de grève déposé par la CGT le 26 novembre, l'absence de ne pas être reçue avec les agents alors qu'une interpellation avait été envoyée le 26 mai 2025, et que plusieurs relances (août et septembre 2025) étaient restées sourdes.

La proposition de passer seulement 3 dessinateurs sur 5 en agents de maîtrise ne nous convient pas, ils effectuent jusqu'ici les mêmes missions, certains dépassant donc les missions inscrites sur leurs fiches de poste...

Toutefois elle convient aux agents...

Dans ce même CST, nous avons pu entendre qu'au BATII, concernant le pôle maîtrise d'œuvre interne, une transformation de poste de dessinateur projeteur catégorie C passait en technicien...

Pour rappel, déjà en juin 2009, la CGT vous interpellait sur la problématique de progression de carrière des dessinateurs, et en juin 2010 nous vous proposons un déroulement de carrière après un travail de longue haleine avec les agents, l'élu au personnel en place et le DRH Nantes Métropole de l'époque, vous même M. Jaspard.

Nous sommes prêt.e.s à rouvrir ce chantier avec vous en vue de poursuivre le travail effectué en 2009/2010, qui destinait à requalifier les dessinateurs, selon leurs spécificités, au grade de Technicien via deux possibilités d'avancements.

Suite aux interventions des organisations syndicales, en particulier celle de la CGT, Mme Bassal a demandé que des agents qui réalisent le même travail en tant que dessinateurs aient le même grade. Un examen approfondi des situations doit donc être réalisé, afin d'harmoniser les situations le cas échéant.

Pour :

Abstention : CGT, UNSA, CFDT, FO, CFTC

Contre :

5 Direction Générale Déléguée à la Fabrique de la Ville Écologique et Solidaire

5.A – Direction des Opérateurs Publics de l'Eau et de l'Assainissement

5.A.1 – Service Production eau Potable : ajustement organisationnel (Avis)

Nous sommes intervenu.e.s d'abord sur la forme du dossier puis sur le fond.

Sur la forme, nous mettons tout le monde au défi de comprendre le lien entre le texte du dossier et l'organigramme rose et bleu. Dans le texte, on parle de secteurs modernisation et patrimoine, gestion technique et documentaire, process maintenance, conduite transversale, ateliers. Dans l'organigramme, de sûreté, de conduite d'installations, mais aussi de suivi d'installations, de maintenance équipement, des ouvrages, de l'informatique industrielle et des équipements électriques. Les représentants du personnel que nous sommes sont en droit de recevoir une information claire pour donner leur avis, sans avoir à passer des heures à essayer de comprendre la correspondance entre les intitulés des différents documents. S'il vous-plaît, à l'avenir, pouvez-vous veiller à la lisibilité des dossiers ?

Sur le fond maintenant, nous avons compris que l'un des objectifs était de gagner en efficacité sur la maintenance. Il est indiqué que pour cela, l'encadrement des ateliers mécanique et métallerie est mutualisé. Jusque là on se dit pourquoi pas. Mais quand on creuse on constate que le poste d'encadrement est un poste d'agent de maîtrise, qui jusqu'à présent n'encadrerait que l'atelier mécanique, sous la responsabilité d'un technicien. Et que l'on passe ainsi, pour la maintenance des équipements, de 1 poste de B et 14 C, à 13 postes de C. Donc, en résumé, pour plus d'efficacité on

réduit les effectifs et on rattache l'agent de maîtrise encadrant directement à la responsable du service, qui encadre directement plus de 10 personnes. Cela ne nous paraît pas acceptable, et pour la CGT cela fait peser un risque sur la bonne réalisation des missions de maintenance mécanique et métallerie. C'est pourquoi avons voté contre ce dossier.

Pour :

Abstention : UNSA, CFDT, CFTC

Contre : CGT, FO

5.A.2 – Service Maintenance des équipements d’assainissement collectif : réorganisation du service (Avis)

On a rarement vu un dossier aussi clair et honnête sur les difficultés rencontrées à recruter et garder des agents compétents. Dommage qu'on ne lise pas combien de postes d'électromécaniciens sont vacants à ce jour, pour bien prendre la mesure du désastre. Au vu de cette situation dramatique qui empêche les agents en poste de faire correctement leur travail dans de bonnes conditions, les propositions paraissent bien dérisoires, bien qu'un poste soit créé pour accompagner l'importance grandissante de l'informatique industrielle.

Comme pour d'autres métiers que l'on dit en tension, pour ne pas dire que personne ne veut venir travailler pour si peu d'argent dans le public, la CGT affirme à nouveau la nécessité de revoir les rémunérations, les qualifications et le déroulement de carrière. Le travail sur la marque employeur, l'attractivité, la com, est bien utile, mais vu le coût de la vie qui ne cesse d'augmenter, le salaire est le seul levier qui pourra franchement inverser la tendance.

Nous revendiquons que la collectivité cesse de se voiler la face, et avons donc voté contre ce dossier.

A la suite des interventions des organisations syndicales, Mme Bassal a demandé à la DRH d'examiner toute possibilité de favoriser le recrutement d'électromécaniciens dans le service, et a affirmé que le service resterait bien en régie directe.

Pour : UNSA, CFDT

Abstention : FO, CFTC

Contre : CGT

5.A.3 – Evolution des effectifs du service Diagnostic des Installations Privatives et Réseaux d’Assainissement (DIPRA) et du service SI Cybersécurité et Sureté Physique (Avis)

La CGT est favorable à la pérennisation du poste au service Diagnostic des Installations Privatives et Réseaux d'Assainissement pour continuer à inciter les propriétaires à mettre en conformité leur système d'assainissement. Et également favorable à la création d'un nouveau poste au service SI Cybersécurité et Sureté Physique pour renforcer l'appui numérique au sein de la DOPEA.

Pour : CGT, UNSA, CFDT, FO, CFTC

Abstention :

Contre :

5.B – Direction Nature et Jardins

5.B.1 – Service Propreté Accueil et Surveillance : ajustement organisationnel (Avis)

Dans ce dossier la Direction Nature & Jardins transforme un poste d'agent de maîtrise cat.C en technicien cat.B afin de renforcer et de ré-équilibrer la ligne managériale de l'unité P.A.S, cependant la CGT pointe le fait que cette réorganisation s'effectue à effectif constant et sans réel création de poste.

Quid sur le mode de recrutement ainsi que de la nomination de l'agent sélectionné sur le poste : concours, examen professionnel ou promotion interne ?

La CGT tient aussi à faire remarquer que lors de la mise en place de cette expérimentation, avec le passage de 4 à 3 équipes en dispatchant les binômes d'agents de cette dernière, même si les lieux d'embauches sont restés inchangés, certains d'entre eux se sont vus imposer un changement d'affectation sans en avoir eux vraiment le choix.

Les agents nous font également état d'un manque de présence de leurs cadres de proximité au quotidien, accaparés par des tâches "dites administratives" de gestion et de planification plutôt que d'être sur le terrain avec eux quand le besoin s'en fait sentir.

Aux vues des difficultés rencontrées par les agents lors de l'ouverture et la fermeture des parcs, (agent "contractuel" se retrouvant souvent seul, idem jours fériés) la CGT émet de fortes réserves quant au bien fondé de cet ajustement organisationnel qui, en gonflant les effectifs des 3 équipes restantes, risque de créer sur le long terme une surcharge supplémentaire pour les 3 autres encadrants.

Pour la CGT, il aurait été préférable de créer le poste de technicien tout en laissant les 4 équipes ainsi que les 4 postes d'agents de maîtrise tels quels.

Pour :

Abstention : CGT, UNSA, CFDT, FO, CFTC

Contre :

5.B.2 – Service Relations aux publics – réorganisation de l'unité communication (Avis)

Suite à la réorganisation de la communication interne et externe de la collectivité, la Direction Nature & Jardins, afin de ce mettre en adéquation avec cette dernière, propose la réorganisation de son unité communication. Pour ce faire l'unité de communication de la direction changera de nom en "Unité de communication et valorisation", elle restera rattachée au service relations aux publics et intégrera le service commun en étant mutualisé. Elle sera également renforcée avec la création d'un poste de rédacteur cat.B suite aux nouvelles vocations de celle-ci.

Pour la CGT cette réorganisation de l'unité de communication avec la création d'un poste de rédacteur cat.B semble en adéquation avec les nouvelles missions de celle-ci.

Pour : CGT, UNSA, FO, CFDT, CFTC

Abstention :

Contre :

5.B.3 - Evolution des effectifs des territoires (Avis)

Durant le précédent mandat électoral prenant fin en mars 2026, la collectivité a voté la création de 50 postes pour la Direction Nature & Jardins.

Dans ce dossier la direction nous informe de la création de 5 postes de jardiniers-ères pour l'année 2026, elle nous informe également que les 50 postes prévus sur le mandats ont été pourvus.

Au vu de l'évolution et de la transformation des territoires, la CGT ne peut que se satisfaire de ces 50 créations de postes au sein de la DNJ, nous regrettons toutefois que le recrutement ait demandé autant de temps car il s'est effectué sur la durée totale du mandat c'est à dire 6 ans. Nous ne doutons pas que ces difficultés de recrutement sont étroitement liées au manque d'attractivité de nos collectivités.

Nous regrettons également que sur l'ensemble de ces recrutements, et ce toutes catégories confondues, nombres d'entre eux sont des postes de contractuels et que le nombre de recrutement d'agents de terrain reste insuffisant, même si il y a eu une majorité de postes de jardiniers de créer cela reste peut perceptible pour l'ensemble des 25 équipes de terrain, à peu près une équipe sur deux a pu bénéficier d'un poste supplémentaire.

Nous entendons bien les difficultés auxquelles cette direction est confrontée lorsqu'il s'agit d'augmenter les effectifs dans certaines équipes ou les locaux sont déjà saturés,

(Un calendrier des travaux effectués par le BATII dans les locaux de la DNJ a fait l'objet d'une présentation en séance plénière F3SCT le 25 septembre dernier).

Néanmoins les futurs projets d'aménagement du territoire vont bon train faisant émerger du sol des surfaces d'espaces verts en grand nombre avec des parcs, des squares, des places et autres accompagnements de voiries.

Ces augmentations de surfaces auront un impact significatif sur la qualité du service rendue ainsi que sur la QVT des équipes techniques de la DNJ car celles-ci demeurent à effectif constant.

Afin de renforcer les équipes de terrain pour permettre de faire face à l'augmentation de ces surfaces, il semble essentiel pour la CGT qu'une nouvelle demande de création de poste au sein de la DNJ soit proposée sur le futur mandat électoral, en priorisant le recrutement d'agents de terrains cat.C jardiniers, mais également de l'unité P.A.S.

Pour : CGT, UNSA, FO, CFDT, CFTC

Abstention :

Contre :

5.C Département des Mobilités – Direction des Services de Mobilités : évolution organisationnelle du Service Transports Collectifs et du Service Activateurs des Changements de Mobilités (Avis)

La CGT a voté favorablement à ce dossier. La direction des services de mobilités profite ici de plusieurs départs en retraite pour redéployer les moyens humains entre ses services, et mettre en cohérence les effectifs avec les projets à venir, et la charge de travail. Au passage un poste

temporaire est pérennisé, ce qui va dans le bon sens mais aurait certainement pu être identifié dès l'origine.

Nous resterons néanmoins vigilants aux conditions de travail au sein du service stationnement et ports fluviaux, qui voit certes sont activité légèrement diminuer, mais n'est pas à l'abri d'une nouvelle augmentation, si des projets complexes, mêlant stationnement, logement, activité, lui étaient par exemple confiés à l'avenir. De plus, la perte d'un poste technique de catégorie A, nécessitera que le BATII joue pleinement son rôle accompagnateur. Pas sûr que cela soit possible, étant donné sa propre charge de travail.

Pour : CGT, UNSA, CFDT, FO, CFTC

Abstention :

Contre

6 Direction Générale Santé et Transition Ecologique

6.A – Direction Générale Santé et Transition Écologique : Évolution organisationnelle de la cellule de gestion et de la MASTER (Avis)

Concernant la création de poste à la cellule de gestion, elle est bien nécessaire et se faisait attendre. Dès la création de la DG, en 2020, la CGT avait alerté sur une situation évidente de sous-effectif. Depuis, l'organisation en a régulièrement souffert. La mise en contexte que l'introduction de ce dossier constitue le signifie précisément :

- passage de 30 agent.e.s à plus d'une centaine, aux profils très variés;
- montée en puissance des politiques publiques, dont les contours se sont affinés pendant le mandat qui s'achève : santé métropolitaine et agri-alimentation, notamment.

La récente restitution aux agent.e.s du diagnostic RPS de la DATE insiste d'ailleurs fortement, sur certains dysfonctionnements entre directions de la DGSTE et cellule de gestion.

Alors, vous proposez un renfort. C'est positif, mais cela ne suffira pas. Il sera nécessaire de pouvoir améliorer les relations de la cellule de gestion avec les directions et services (gestion RH et marchés publics, notamment) et de continuer sans doute à identifier les points de blocage dus à la charge de travail et donc renforcer encore le service en moyens humains tels que nécessaires.

Concernant la MASTER, Le transfert du poste de responsable du service coordination de la MASTER à la cellule de gestion et son évolution en poste de chargé de mission juridique et financier peut sembler valable, sachant que l'attribution du "visa Transition Écologique" mis en place par ce service n'a plus de raison d'être, le visa étant apposé dorénavant par les directions pilotes. Cependant, le reste des missions de ce poste (car ce n'était pas l'entièreté) sera sans doute réattribué aux autres agents de la MASTER. Cette entité est fragile et utile. Il convient de la protéger et de prévoir de faire le bilan de cette réorganisation à court terme, afin de garantir son bon fonctionnement.

Pour : UNSA, FO, CFTC

Abstention : CGT, CFDT

Contre :

7 Direction Générale Déléguée à la Cohésion Sociale

7.A – Direction Égalité - Citad'elles : évolutions organisationnelles (Avis)

Lors du passage d'un dossier Citad'elles, à la F3SCT du 25 septembre 2025, la CGT avait demandé la création de postes et l'augmentation des moyens de fonctionnement pour ce service indispensable, qui voit une constante augmentation de son activité et donc de la charge de travail des agentes.

Le retour des agentes concernées, sur ce dossier présenté en CST, par ses évolutions organisationnelles, est positif et porteur d'espoir d'évolution de carrière.

La transformation des postes d'accueil va permettre une certaine professionnalisation et le maintien d'une qualité de service, d'accueil, pour ces femmes victimes de violences et leurs enfants, mais pour la CGT, c'est la création d'un nouveau poste permanent de coordonnateur, qui va permettre de répondre tout ou en partie à l'augmentation de l'activité du service et à fluidifier l'organisation.

Nous espérons aussi que cela répondra aux questions, sur l'organisation des permanences de week-end (voir aussi de nuit), qui nous remontent du terrain. En effet il a été constaté une ou des permanences tenues en solo à la place du binôme prévu. (Absence pour maladie ? Congés ?)

Nous resterons donc vigilant.e.s sur le bon respect des conditions de travail des agentes de Citad'elles, car ce service, comme d'autre, a besoin d'agentes en bonne santé physique et mentale qui découlent de celles-ci.

La direction de Citad'elles nous répond que les nuits sont pour certaines programmées uniquement pour une personne de permanence. Il est donc normal que cela ait été constaté !!!

Pour : CGT UNSA CFDT FO CFTC

Abstention :

Contre :

8 Direction Générale Citoyenneté et Territoires Solidaires

8.A – Direction Vie Associative : création d'une équipe dédiée au développement et au suivi des projets numériques (Avis)

Sur les 2 postes créés, celui de catégorie A sera à durée déterminée, argumentée par une "dynamique de projet" de ce poste.

On ne peut raisonnablement pas évaluer aujourd'hui le niveau de besoin de cette mission avec la montée en compétence, mais aussi en charge, du volet numérique des missions des agent.e.s de la DVA. On peut même douter que ce besoin disparaisse, raison pour laquelle nous nous sommes abstenus.

Pour :UNSA, CFTC , CFDT

Abstention : CGT, FO

Contre :

9 Direction Générale Cultures et Arts dans la Ville

9.A – La Cité des Imaginaires - Musée Jules Verne : présentation du projet et de l'organisation pour 2026 (Avis)

La création de 3 postes faisait partie des revendications de la CGT. Nous sommes attaché.e.s à la création de postes de titulaires en équipes volantes ou en poste fixe. Nous ne voulons pas d'emplois précaires qui fragilisent chez les agent.e.s.

La CGT apprécie le renforcement de l'équipe actuelle, même si elle arrive un peu tard, dans la préparation de la mise en œuvre de l'équipement, avant même la construction du bâtiment qui l'accueillera.

Pour la CGT la gestion de la Cité des imaginaires doit s'effectuer en régie directe, car nous en avons les compétences techniques.

Nous souhaitons que les futur.e.s agent.e.s supplémentaires nécessaires soient recruté.e.s en tant que personnel titulaire et non comme contractuel.le.s.

Aujourd'hui, il reste trop d'incertitudes pour voter favorablement sur ce dossier.

Pour : UNSA

Abstention : CGT, CFDT, CFTC, FO

Contre :

CONCLUSION

Lors de ce CST, la vice-présidente a à plusieurs reprises entendu les remarques émises par la CGT et les autres organisations syndicales, en prenant des engagements d'analyse de situations ou d'homogénéisation. Ce fut notamment le cas sur le dossier concernant les électromécaniciens de la maintenance assainissement ou sur celui des dessinateurs du pôle Nantes Centralité. Ce constat nous encourage à continuer à travailler les dossiers en profondeur avec les collègues, car des conquêtes sont possibles !