



## CT du 12 janvier 2021

### 1 - INTRODUCTION

#### 1.A - Approbation du procès verbal du 10 novembre 2020

Votes:

**Pour:** CGT (6), FO (2), CFDT (4), UNSA (2), CFTC (1)

### 2 – GESTION DE L EMPLOI

#### 2.A – Tableau de suivi des effectifs Ville de Nantes, CCAS et Nantes Métropole

Un recrutement de 2 attachés est en cours au service logement du DDU, afin de palier la grave défaillance d'un prestataire privé chargé d'accompagner des ménages en relogement, dans le cadre de projets de rénovation urbaine. Nous demandons la pérennisation de ces postes pour que cette mission puisse être définitivement réalisée en régie, comme le service l'avait préalablement proposé.

Nous demandons que le marché ne soit pas relancé à l'issue de cette échéance de 2 ans. Le DRH promet de transmettre cette demande à la directrice du DDU.

Concernant le dossier Citad'elles (qui n'est plus un dossier), nous pourrions en grande partie renvoyer sur notre intervention précédente à l'exception donc la création de deux postes. Cela montre bien que, comme la CGT le dit depuis près de deux ans (avant même que la structure ouvre), les effectifs sont tout à fait insuffisant. Nous espérons que les moyens continueront à être mis pour permettre ce service public qui nous semble essentiel à la CGT. Nous maintenons malgré tout nos interrogations sur les différentes questions évoquées lors des précédents C.T comme par exemple la finalisation du G.I.P / statut de cette structure, malheureusement comme le dossier n'est pas présenté, nous ne pourrions pas éventuellement voter pour.

Votes:

**Abst:** CGT (6), CFDT (4), UNSA (2), FO (2), CFTC (1)

#### 2.B – Application du décret n° 2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration des heures complémentaires des gents de la Fonction publique Territoriale

En ce que ce dossier octroie, à travers la déclinaison locale qu'il propose des dispositions du décret n°2020-592, quelques avantages salariaux, certes modestes, à ceux de nos collègues qui, occupant un poste permanent à temps non complets, réalisent des heures complémentaires, en cela donc, et seulement en cela, la CGT n'entend pas s'y opposer.

En cela seulement, car il y aurait tant à dire sur la teneur du dossier, sur l'hypocrisie et la condescendance, qui en sourdent.

La condescendance d'abord, en ce que le dossier, ainsi d'ailleurs que la présentation qui en fut faite, donnent le sentiment tenace que l'application de ce décret procède d'une faveur, d'une

grâce que la collectivité octroie, dans sa grande magnanimité, telle une dame patronnesse, à ses pauvres agents à temps non-complet. Une aumône en somme, que nul, sauf sa souveraine bienveillance, ne l'obligeait à consentir ! Certes, le décret du 15 mai 2020 ne fait pas de la majoration des heures complémentaires une obligation s'imposant aux collectivités. Mais, tout de même, lorsque l'employeur crée de la précarité, ce qui est le cas de notre collectivité lorsqu'elle perpétue des postes à temps non complets, la moindre des choses, et c'est là un euphémisme, c'est qu'il ne s'en enorgueillisse pas à travers l'octroi de quelques maigres subsides à ceux précisément qui ont à souffrir de cette précarité. Aussi, pour la CGT, cette majoration n'est en rien un cadeau dont les agents devraient, avec déférence, servilement, remercier la collectivité, mais un dû dont, eu égard à la précarité qu'il accompagne, la collectivité devrait à l'inverse presque s'excuser d'être la débitrice.

L'hypocrisie, ensuite, en ce que si la collectivité était réellement soucieuse du sort de ses agents à temps non complet, elle aurait à l'évidence procédé avec bien plus d'empressement, avec bien plus de célérité, à l'application de ce décret qui, rappelons-le, est daté du 15 mai dernier, soit il y a de cela près de 8 mois. Pourquoi, diantre, avoir tant tardé à mettre en place cette majoration ? Cela n'aurait-il pas pu être prestement réglé dès les assemblées délibérantes d'octobre ou de décembre dernier ? Il faut croire qu'il y avait alors pour la collectivité d'autres priorités que celle de permettre à des agents, déjà fort mal rémunérés, de percevoir quelques dizaines d'euros supplémentaires... Cela aurait sans doute obéré trop lourdement le budget de la Ville et celui de la Métropole...

L'hypocrisie toujours, et enfin, en ce que vous invoquez, relativement à l'octroi de cette majoration, la lutte contre la précarité et celle pour l'égalité professionnelle femme-homme, mais n'envisagez pas sérieusement de mettre un terme à l'usage de ces postes précaires qu'occupent, comme le rappelle singulièrement le dossier, très majoritairement des femmes, et d'y substituer des postes à temps complet. Mme la maire-présidente nous dit, nous la citons, que « l'égalité réelle c'est inscrire l'égalité professionnelle au cœur de la gestion des ressources humaines », mais la collectivité, en tant qu'employeur, laisse perdurer ce type de pratique inégalitaire et génératrice de précarité. Ainsi, entre 2014 et 2020, le nombre d'agents occupant des postes permanents à temps non-complet n'a diminué que 0,75%, passant de 133 à 132 agents.... On voit qu'il y a loin de la parole aux actes.

Vous nous objecterez certainement qu'il n'est pas aisé de se passer d'agents à temps non complet, que l'activité et le besoin l'imposent. A cela nous vous répondrons : 32 heures ! Passons aux 32 heures hebdomadaires, cela permettra, entre autres vertus, de libérer très certainement un nombre suffisant d'heures grâce auxquelles les postes à temps non-complets pourront se transmuier en temps complet.

Votes:

**Pour: CGT (6), CFDT (4), UNSA (2), FO (2), CFTC (1)**

## **2.C-Application de la prime précarité**

Ce dossier est présenté pour information, il n'y a donc pas de vote.

Cette prime est une transposition de ce qui existe dans le privé, mais avec **des conditions très restrictives et inégalitaires**.

En effet, cette prime, dont le montant est fixé à 10% de la rémunération brute globale, sera accordée aux seuls contrats, renouvellement inclus, dont la durée est inférieure ou égale à 1 an, et dont la nature du contrat sera soumis à des motifs spécifiques.

Pour la CGT des 3 versants de la Fonction publique, cela n'est pas acceptable et c'est pour cela que nous avons déposé un recours au conseil d'état sur la différence de traitement et la rupture d'égalité entre contractuels de droit public liée à la durée de contrat.

Notre collectivité s'honorerait d'aller au-delà de ce décret en appliquant ce qui se passe dans le privé, 10% au minimum de la rémunération brute globale versée durant le contrat quelle que soit la durée et le motif du contrat.

## **2.D- Application des la prime grand âge**

La CGT s'étonne que la collectivité ait adossé à ce dossier un ajustement du régime indemnitaire des auxiliaires de soin, en effet cette mesure d'attribution de la prime grand âge, financée entièrement par l'ARS se suffisait à elle-même.

Nous ne nous opposerons pas à cette mesure sommes toutes favorable aux agents mais nous réitérons l'urgence de revaloriser le régime indemnitaire de l'ensemble des agents des collectivités.

Votes:

**Abst:** CGT (6), CFDT (4), FO (2)

Pour: UNSA (2), CFTC (1)

## **2.E Modalités RH dans le cadre de la gestion de crise Covid**

Depuis plus de 10 mois nous sommes soumis aux affres de ce coronavirus qui rythme notre quotidien avec ses hauts et plutôt ses bas.

La cacophonie du Gouvernement, dans ce contexte difficile et persistant ne fait qu'augmenter l'inquiétude des citoyens et de fait des agents de nos collectivités.

À la Ville de Nantes et la Métropole, un certain nombre de mesures RH ont été mises en place pour les agents en matière d'horaires de travail, pour ceux dont l'activité est supprimée ou fortement réduite et de nouvelles organisations de travail à distance ont vu le jour.

Cette crise est loin d'être derrière nous, aussi la CGT demande que les dispositifs liés à ce contexte soient maintenus jusqu'à la sortie de l'urgence sanitaire ainsi les nouveaux dispositifs de travail à distance pourront être mis en place à l'issue, la date du 1<sup>er</sup> février étant précipitée au regard des chiffres de contamination et de l'incertitude qui plane autour d'un prochain confinement.

Nous ne nous opposerons pas à ce dossier mais nous réitérons notre demande de temporisation, il sera bien temps une fois tout cela derrière nous de décompter les jours de travail à distance à chaque agent concerné.

**Suite à la note de Mme Corbou du 19/01/2021 les modalités sont de nouveau modifiées :**

**- La possibilité de poser les congés 2020 jusqu'au 14 mars est étendue à l'ensemble des agents.**

**-Le travail à distance dans le cadre de crise sanitaire est prolongé sans plafond de jours jusqu'au 14 mars; la mise en place des nouvelles modalités de travail à distance hors crise sanitaire (pour rappel, 15 jours par an possibles) est reportée à partir du 15 mars 2021.**

Votes:

**Pour:** CGT (6) CFDT (4), UNSA (2), CFTC (1)

**Abst:** FO (2)

### 3 – DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES

#### **3.A – Direction de la communication interne : évolution de l'organisation**

Après que l'honorable Mission d'animation des politiques publiques et innovation interne (MAPPI) de la Direction générale du Secrétariat non moins général eut été, lors du précédent Comité technique, transférée auprès de la Direction Organisation et Management (c'est bon, tout le monde suit ?), le Service documentation, qui relevait de la dite MAPPI, se retrouva fort esseulé et bien en peine.

Aussi, il fut proposé de placer ce Service désormais orphelin auprès de la Direction de la communication interne, Direction relevant elle-même du Secrétariat général, et ce, en arguant des « *synergies et [de ]l'opportunité d'un [tel] rapprochement* » (c'est beau tout de même le langage technocratique...)

Après tout, pourquoi pas, se dit alors la CGT.

Le petit problème est que ce rapprochement ne répond à l'évidence qu'à un seul objectif : précipiter un peu plus encore l'implosion de la Direction générale du Secrétariat général (dont la Directrice a récemment quitté la collectivité pour des horizons plus bretonnants) et, à terme, sa disparition définitive.

Les grandes manœuvres avaient commencé bien avant ce Comité technique - la Direction juridique ayant été dès le 1<sup>er</sup> janvier transférée du dit Secrétariat général au Département Finances, Marchés et Performance de la Direction Ressources – et ce rapprochement Communication Interne/Documentation ne fait que les prolonger.

A terme, il y a ainsi tout lieu de croire que la Direction de la Communication sera directement placée sous les ordres du Directeur général des Services.

Décidément, notre Haute Administration ne se départira jamais de sa bougeotte compulsive en matière d'organigramme et ne se lassera jamais ainsi de jouer au Légo. En dépit du bon sens et, trop souvent, au détriment des agents.

Votes:

**Abst:** CGT (6), FO (2)

Pour : CFDT (4), UNSA (2), CFTC (1)

#### **3.B – Création d'une mission dédiée à la mutualisation des Ressources Numériques**

Le projet est, dans ses ambitions, tout-à-fait louable. Il s'agit ainsi, à travers la création d'un poste de chargé de mission placé auprès du DGS, d'esquisser des pistes de coopérations

possibles, en matière numérique, entre Nantes Métropole/Ville de Nantes et les communes membres.

Toutefois, car il y a un toutefois, ce poste de chargé de mission (2.1, tout-de-même), ni vous, ni moi ne pourrons l'occuper. Il s'avère en effet, et là on touche au sublime, que ce poste a déjà été offert, hors de toute publicité et appel à candidature, à l'ancien directeur des ressources numériques, récemment débarqué.

L'on nous refait là le même coup que celui de l'ancien directeur du SEVE, invité prestement à quitter sa Direction et recasé auprès du DGS en tant, également, que chargé de mission.

A croire qu'il n'y aura bientôt plus auprès du DGS que d'anciens Directeurs dont on attend impatiemment le départ à la retraite. Une vraie maison de retraite, un véritable hospice que l'aréopage grenouillant auprès de notre Seigneur et Maître.

Votes:

**Contre : CGT (6)**

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

## 4 - DIRECTION GÉNÉRALE CITOYENNETES TERRITOIRES SOLIDAIRES

### **4.A – DG CITES : déclinaison organisationnelles (Phase 1)**

- **Organisation des missions d'appui et de coordination**

Cette étape du processus de construction de la nouvelle DG CITES n'est pas la plus complexe et nous avons vérifié auprès des collègues intéressés, ces évolutions avec prises de responsabilités pour des fonctions existantes ne posent pas de problème pour les agents.

Par contre, nous profitons rapidement de ce dossier pour vous éveiller sur le fait que suite au comité de suivi et au webinaire bien des questions demeurent.

Tout d'abord nous précisons que bien des craintes ont été levées notamment au sujet de la bourse à l'emploi et sur la constitution d'équipes pluridisciplinaires s'appuyant sur les expertises et compétences diverses, sans lissage des métiers du développement.

Aussi, Il a été bien noté une prise en compte du réel enjeu d'une réflexion sur le juste temps nécessaire pour réussir cette transition organisationnelle et professionnelle et, je vous cite: «que le temps sera pris si nécessaire»

Mais, sachez que l'ajout de temps dédié à chaque famille de métiers au mois de janvier, ne semble pas répondre à la forte attente des agents à pouvoir être contributif et travailler collectivement à la définition des futures fonctions du développement qui composeront les futures Directions de quartier.

(thématique, territoriale, urbain, sociaux urbain etc.)

Le risque demeure de perdre l'adhésion des agents alors qu'il y a un partage du diagnostic et une adhésion aux objectifs.

Nous ne déclinons pas plus, nous aurons encore bien l'occasion d'en échanger

Votes:

**Pour: CGT (6), UNSA (2)CFTC (1),**

**Abst:CFDT (4), FO (2)**

Contre :

- **Organisation de l'animation partagée de la politique de la ville**

La mutualisation de la Mission Politique de la Ville et Renouvellement Urbain est là aussi cohérente pour les agents. Sa mission en direction des habitants des quartiers politique de la ville à la double échelle de la Métropole et de la Ville de Nantes est renforcée par le transfert d'un poste de Chef de projet Politique de la Ville précédemment rattaché au Département CVST et là aussi, l'agent trouve cela plutôt cohérent.

A la question posée en comité de suivi relative au positionnement stratégique de la MPVRU vis à vis des futures Directions de quartier et de l'organisation fonctionnelle dédiée pour les QPV et les territoires de projet ANRU vous avez aussi répondu qu'il n'y avait pas d'évolution, la MPVRU conservant ses missions de coordination, animation, «assembler» de l'ensemble des acteurs de la Politique de la Ville sur les quartiers QPV de la Métropole et en lien étroit avec les Directions de quartiers pour les quartiers prioritaires de la Ville.

Juste un point de vigilance sur les deux agents chargés d'animation rattachés à la MPVRU mais qui sont fonctionnellement intégrés aux équipes de quartiers, elles ne sont associées à aucun espace d'échange, sachant que naturellement nous souhaitons que leurs missions perdurent ... et reste, nous vous l'avons déjà signalé la question des trois agent·e·s «chargé·e·s de mission Ingénierie Territoriale» en charge de la coordination et de la mise en œuvre des projets globaux des équipes de quartier (NN, Bellevue, Malakoff). Elles ne se situent toujours pas dans cette réorganisation.

Par contre, de nouvelles questions plutôt RH sont apparues depuis à la MPVRU notamment sur les niveaux de fonctionnalité.

Les 9 agents Cadre A - Titulaires ou Contractuels – de la MPVRU souhaiteraient savoir s'ils doivent s'attendre à des changements (hausse ou baisse) de niveaux de fonctionnalité comme cela a été le cas pour la mission Égalité en 2018 ?

Et reste une question saillante qui vous a aussi déjà été posée pour les autres directions concernées par le dossier: celle des fonctions d'assistance aux directions.

Nous demandons que les profils de postes (dans le cadre de la création DG CITES, mais aussi dans l'intérêt de différentes DG) soit remis à plats de façon à ce que les niveaux de grade requis soient clarifiés pour toutes et tous selon les missions !

Enfin, et là c'est plus délicat, si dans les moyens mis en œuvre pour renforcer la MPVRU le transfert d'un poste de Gestionnaire administratif spécialisé·e en comptabilité et référent subventions (1B) précédemment rattaché à la cellule de gestion mutualisée de la mission Égalité ne pose pas de question à l'agent, elle en pose beaucoup plus à la Mission Égalité.

Ce dossier ne semble pas encore être d'actualité... mais, rassurez-vous, ça va être très court, nous sollicitons votre attention sur le devenir de la Mission Égalité :

Au-delà du service administratif et financier concerné par ce transfert, la Mission Égalité Diversité Mixité qui a déjà connu en 2018 une première réorganisation qui se voulait expérimentale privilégiant une approche par pôles a été fortement impactée par la mise en place

du Centre Post traumatique Cidat'elles, une mission d'envergure pour une politique publique louable et impérieuse certes, mais qui a perturbé l'organisation classique de la Mission Égalité faute d'anticipation relative à l'impact occasionné : surcharge de travail, modifications de missions de certains cadres A, départ de 2 équivalents temps plein (assistante de direction / responsable Accessibilité), etc...

Aujourd'hui, les agents ont été alertés par leur directrice que des changements importants devraient avoir lieu... il est question de rattacher la politique publique Gens du Voyage et des Roms vers l'Habitat et/ou le CCAS, l'accompagnement des Migrants vers le CCAS, quand il semblerait que la lutte contre les discriminations, l'Égalité Femme Homme, l'Accessibilité, et le Pôle Promotion des politique Égalité resteraient à la Mission Égalité...

Vous l'avez compris, bien des questions se posent sur ces Missions pourtant considérées comme « un marqueur du mandat » précédent et actuel...

Alors, cette question ne vous est bien sûr pas adressée monsieur Leray, elle est formulée pour bien être inscrite au PV:

Sachant que cette organisation expérimentale devait déjà être analysée et interrogée fin 2019, pourquoi les Organisations Syndicales ne sont pas du tout tenues au courant de ces perspectives ?

Or, il semblerait qu'un dossier soit présenté en Comité Technique de Mars sur la (ré)organisation d'un pôle logement et hébergement social au CCAS- pouvant avoir un lien avec les problématiques de bidonville (Roms) et la politique publique des migrants.

Votes:

**Abst: CGT (6), CFDT (4), FO (2)**

Pour: UNSA (2), CFTC (1)

- **Organisation des fonctions de gestion**

Nous avons vérifié auprès des personnes concernées par des transferts, cela leur paraît tout à fait cohérent, mieux, cela simplifiera les choses puisque qu'ils travaillent depuis longtemps avec leurs homologues.

Aussi, les unités subventions, marchés publics, G2I de la DVAJ se voient renforcées et le processus de « passage de relais » entre les anciennes et les nouvelles fonctions, l'élaboration du « Projet d'organisation et de fonctionnement des fonctions de gestion au sein de la DG CITÉS » suit son cours ce n'est donc pas à cet endroit que le plus de questions se posent :

Ce sont plutôt la future organisation des fonctions stratégiques de pilotage (du développement local, du soutien à la vie associative, de la politique adolescence jeunesse), la réorganisation sur le contenu des missions des Directions et la future traduction opérationnelle entre les différentes fonctions de direction ou d'encadrement intermédiaire, responsables de territoire (DVAJ, PDTPS), ou thématique, bref... nous verrons cela bien assez tôt

Votes:

**Pour: CGT (6), CFDT (4), UNSA (2), CFTC (1)**

Abst: FO (2)

**5.A – DG Déléguée Fabrique de la ville écologique et solidaire : déclinaison organisationnelle (phase 1)**

• **Organisation de la Mission Appui et Coordination**

2 postes sont créés (1 B et 1 C). La création d'un poste supplémentaire de A avait été envisagé en réunion de préparation du CT, le DGFVES répond à la CGT qu'elle n'a pas été retenue à l'arbitrage. Il envisage que la montée en charge de cette mission durant l'année 2021 puisse permettre d'en reparler. Pas de réponse quant à l'abandon, donc, de ses missions « d'animation des plans d'action et du dialogue citoyen ».

Des explications nous sont par ailleurs données pour tenter de nous rassurer sur l'imprécision de l'organisation et des moyens de l'assistance administrative de la mission.

Votes:

**Abst: CGT (6), UNSA (2)**

Pour: CFDT (4), FO (2), CFTC (1)

• **Organisation du Département des mobilités**

La CGT continue de douter du calibrage opportun des moyens du nouveau Service des Mobilités Actives (vélo et piéton), pour répondre à la commande politique que la feuille de route précise: au final, un seul poste supplémentaire en 2 CT.

Les arbitrages budgétaires ne donnent pas les moyens d'agir. Et c'est les services qu'on fragilise, avec des charges de travail qui peuvent s'avérer anormales, quand on les met face à de fortes attentes politiques et citoyennes.

Votes:

**Abst: CGT (6), UNSA (2), CFTC (1), FO (2)**

Pour: CFDT (4)

• **Organisation de la Direction de l'Espace Public**

6 postes quittent la DEP pour rejoindre la DGTSPS et 4 postes arrivent de la DGTSE (+ 1 poste créé). Par contre, 2 postes restent en suspens jusqu'au prochain CT et 3 postes promis en réunion de préparation du CT ont disparu du projet. Encore un arbitrage négatif qu'il faudra réargumenter.

La CGT regrette la fragilisation de la DEP, dont l'organisation nous semblait particulièrement adaptée et pour laquelle nous avons plutôt régulièrement approuvé ses évolutions en CT. Ce qu'on regrette, c'est la distance mise entre les pôles et la DEP, avec la disparition de la DTP et le nouveau positionnement des pôles. Pour la CGT, le rôle d'appui technique (support, harmonisation, cohérence...) pour l'intervention territoriale sur l'espace public métropolitain doit continuer. Concernant le thème de l'arbre sur l'espace public et les transferts de missions et de moyens induits, nous invitons à la même prise en compte de l'expérience de la DEP et de l'appui technique qu'elle doit continuer d'apporter, cette fois-ci au SEVE (auparavant dans la DTP, avec les pôles et la DEP).

Alors, espérons que les collègues pourront continuer d'assurer ensemble ces interactions nécessaires, malgré une réorganisation qui à notre avis ne le favorise pas. Le directeur de la

DEP nous rejoint sur cette alerte, attendant que «les liens soient encore plus forts demain qu'ils ne l'étaient jusqu'à lors», malgré cette nouvelle organisation...

Votes:

**Abst: CGT (6), UNSA (2), CFTC (1), FO (2)**

Pour: CFDT (4)

### **5.B- SEVE- Projet de direction: organisation cible (phase 1)**

La CGT a interrogé la collectivité pour savoir si le poste de catégorie A sera ouvert en interne.

La CGT voudrait avoir une estimation des superficies que le SEVE devrait récupérer (par exemple par une carte avec des couleurs avant après ) cet état ayant déjà dû être fait par le bureau d'étude. Ceci nous permettra d'estimer plus concrètement l'augmentation des surfaces à entretenir dans les quartiers grandissant comme le secteur Est de la ville.

Concernant le volet métropolitain de l'organisation du SEVE, on ne peut que constater qu'il a le vent en poupe, tant il aspire les postes de la DATE (biodiversité) et la DEP (arbres). Et cela ne semble pas être terminé.

La CGT a alerté à nouveau sur les ressources que devront continuer d'être ces 2 directions expertes et animatrice, pour le SEVE.

Votes:

**Abst:CGT (6) CFDT (4), , FO (2)**

Pour: UNSA (2), CFTC (1)

### **5.C- SEVE: mise en place d'une astreinte décisionnelle**

Le dispositif astreinte au catégorie A est une avancée pour que l'agent de maîtrise ne soit plus seul responsable de décision lors des permanences soir et WE

Votes:

**Pour: CGT (6) CFDT (4), UNSA (2), FO (2), CFTC (1)**

### **5.D- DOPEA: évolution de l'organisation des fonctions d'encadrement**

Suite au départ de la responsable du pôle eau, il est proposé une modification de l'organisation. Il s'agit de favoriser la transversalité technique, et d'améliorer le pilotage, l'animation et la coordination des projets transverses.

Les moyens mis en œuvre sont :

- La création d'un pôle technique Eau potable et Assainissement, ce poste correspond à l'ancien poste de responsable du pôle assainissement.
- La création d'une Mission d'appui, d'animation et de coordination, ce poste correspond au transfert et recalibrage à l'ancien poste de responsable de pôle eau potable.
- Le poste de responsable QSE catégorie A est recalibré en niveau 3.0.

Concernant ce dossier la CGT tient à faire part de la forte inquiétude des agents sur l'avenir de la direction DOPEA et l'avenir même de notre régie publique. Même si les vœux de ce matin aux agents de la DOPEA visaient aussi à rassurer sur l'avenir.

En effet le 20 octobre la CGT a rencontré Mr Salecroix, vice-président en charge de la politique de l'eau. Elle lui a fait part de ses revendications et de son inquiétude face au départ de plusieurs responsables importants et des difficultés de recrutement. Mr Salecroix nous a réaffirmé son engagement pour une régie forte et a pris note de nos revendications particulièrement en terme de recrutement et d'augmentation des rémunérations.

Le 3 décembre la CGT a rencontré M. JS Richard, elle a de nouveau fait part de son inquiétude et de celle des agents concernant le départ de responsables. Quelques jours plus tard M. JS Richard a réuni les agents de l'exploitation pour les rassurer quant à l'avenir du service.

Comment voulez vous, dans ces conditions, rassurer les agents et rétablir la confiance lorsque l'on apprend maintenant le départ de notre directeur Mr JS Richard ? Comment voulez vous que les agents ne craignent pas une future privatisation malgré les affirmations rassurantes ?

Comment assurer un transfert de compétences satisfaisant sur les différents postes à responsabilité vacants dans un contexte de modernisation de l'usine de la Roche complexe ?

La CGT continue de revendiquer le maintien et le développement du service public de l'eau à Nantes Métropole. Cela passe par une augmentation des effectifs pour assurer l'ensemble de nos missions dans de bonnes conditions et une augmentation des rémunérations pour reconnaître les qualifications.

Concernant le dossier présenté, les objectifs sont louables mais les moyens mis en œuvre nous laissent dubitatifs. Nous jugerons à la pratique.

Pour les raisons évoquées et montrer notre inquiétude quant à l'avenir la CGT émettra un vote négatif.

Votes:

**Contre : CGT (6), FO (2)**

Abst: CFDT (4), UNSA (2), CFTC (1)

## 6- DG SANTÉ ET TRANSITION ECOLOGIQUE

### **6.A- DG Santé et Transition Écologique: déclinaison organisationnelle**

- **Organisation de la cellule de gestion**

Même si l'organisation du service peut paraître cohérente, nous n'avons pas souhaité voter favorablement. En effet, et c'est dommage, l'organisation et les moyens liés à la Direction de la Santé Publique seront vu plus tard. Aujourd'hui, des moyens pour cette direction, il ne nous semble pas y en avoir. Alors, on peut s'inquiéter du CT de mars.

Votes:

**Abst: CGT (6) , CFDT (4), CFTC (1), FO (2)**

Contre: UNSA (2)

- **Organisation de la Mission d'Appui Santé Transition Ecologique et Résilience (MASTER)**

« Mettre en œuvre les process », Assurer [...] un appui au pilotage et au reporting sur les thèmes transition écologique, santé, résilience », « Manager la MASTER », « Organiser et

*assurer le suivi avec la DFMP du lien entre performance financière et performance écologique », « Développer des outils de reporting », « Assurer l'animation managériale de la DGSTE »,... : voilà une partie des missions dévolues à cette MASTER.*

Pour la CGT, c'est trop d'anglicisme, de concepts abscons, de verbiage managérial, de fantasme gestionnaire et de quantophrénie. Bref, c'est trop de ....vide..

Votes:

**Abst: CGT (6)** , CFDT (4), CFTC (1), FO (2)

Contre: UNSA (2)

- **Organisation de la Direction de l'Animation et de la Transition Écologique (DATE)**

On nous a présenté une organisation en 2 pôles, avec chacun 2 coresponsables : 1 en hiérarchie et 1 en animation transversale. Lequel est lequel? Certainement explicable selon la fonctionnalité supérieure de l'un sur l'autre. La CGT ne croit pas au caractère innovant et efficace de ce principe d'encadrement.

La révision de la fonctionnalité des autres cadres A de ces missions, par contre, la DRH l'a retoqué. Alors que, dans une organisation en réseau, ils et elles paraissent pour la CGT chacun de véritables «chargés de projet en transversalité de leur hiérarchie». Dans une autre DG, leurs postes seraient peut-être classés en 3.0, ici il conserveront la fonctionnalité 3.2 qui ralentit leur accession au principalat et diminue leur RI. L'organisation est injuste. La reconnaissance est absente.

Votes:

**Contre: CGT (6)** UNSA (2)

Abst:CFDT (4), CFTC (1), FO (2)

## 7- DG TERRITOIRE PROXIMITÉ DÉCHETS SÉCURITÉ

### 7.A- DG Territoire Proximité Déchets Sécurité: déclinaison opérationnelle (Phase 1):

- **Organisation des missions d'appui de la DG**

On l'a déjà dit, 6 postes (plus d'autres à venir) migrent de la DEP vers cette DG, suite au transfert d'animation technique (et non pas «appui technique» ! ) des pôles. La CGT a répété le regret de cet éloignement et ces nouveaux positionnements souvent incompris, notamment par des collègues des pôles. Il ne semble pas que le changement de cap politique demandait cela.

Votes:

**Abst: CGT (6)**, UNSA (2), FO (2)

Pour: CFDT (4), CFTC (1)

## 7.B- Pôle Nantes Loire : évolution de l'organisation de la fonction qualité

La CGT a alerté les élus sur leur responsabilité d'une prise en compte de la situation des services urbains, en particulier de la propreté, dans la centralité métropolitaine : situation d'un renouvellement urbain exceptionnel, d'aménagement de nouveaux espaces publics sans précédent et naissance de plusieurs nouveaux quartiers dans la même temporalité.

Alors, puisque le DG en nouvelle responsabilité des pôles a su créer 100 nouveaux postes de policiers en un seul CT, nous demandons d'aider à mieux vivre sur l'espace public, aussi, par le calibrage de moyens dédiés aux services urbains (brigade verte, maintenance de l'espace public, enlèvement des cartons...). Avant la police municipale, c'est les services techniques que les habitants souhaitent voir dans la rue.

Spécifiquement sur le dossier, la CGT considère que s'il concerne la fonction qualité et la brigade verte, en fait il fragilise le service graffiti : un poste d'AT en moins, des horaires (6-13) du technicien pas acceptés, 1 poste vacant difficile à recruter...

Et concernant la brigade verte, intervenant sur l'ensemble du territoire nantais, mais rattaché au pôle ? Son positionnement interroge. Son dimensionnement en terme de moyens inquiète, quant à son efficacité. Et le refus de proposer aux autres mairies son extension est incompris.

Votes:

**Abst: CGT (6), UNSA (2), FO (2)**

Pour: CFDT (4), CFTC (1)

## 7.C- Pôle Erdre et Loire: évolution de l'organisation du service gestion espace public- unité régie voirie

Depuis plusieurs mois, plusieurs années maintenant, les services opérationnels du pôle demandent des moyens humains supplémentaires, que ce soit en Voirie ou au Nettoyement.

En réunion interne au pôle, tout le monde reconnaît que les besoins ont beaucoup augmenté sur le pôle, au regard de l'évolution urbaine se traduisant par une forte augmentation du nombre d'habitants, que ce soit dans les communes de Ste Luce, Thouaré, Mauves, Carquefou ou les quartiers Nantais de Doulon- Bottière et St Joseph .

Mais au-delà des hochements de tête et d'une certaine compassion, la Direction du pôle, ne trouve aucune solution, si ce n'est celle de missionner toujours plus d'entreprises privées.

La transformation de poste proposée répond certes à une charge de travail importante. Cette transformation est bien la démonstration que lorsque l'on veut, on peut...On sait trouver les arguments et les justifications nécessaires, (cette fois-ci c'est une baisse des demandes de peinture interne) et on sait jongler avec les postes.

Est-ce que cela va résoudre les manques d'effectifs sur le terrain? Non bien sûr!

Nous ne nous résignons pas à cet état de fait. Nous demandons que les choses soient regardées de façon plus objectives et que vous vous engagiez à répondre rapidement et durablement aux besoins en effectifs de Voirie et Nettoyement.

La période que nous vivons démontre s'il le fallait encore, que ceux qui sont au cœur de la réponse aux besoins essentiels du service public, sont encore les équipes opérationnelles sur le terrain.

Votes:

**Contre: CGT (6), FO (2)**

Pour: CFDT (4)

Abst: UNSA (2), CFTC (1)