



## SYNDICATS TERRITORIAUX

Nantes Métropole · Mairie de Nantes · UFICT  
CCAS · Opéra Angers Nantes · École des Beaux-Arts

# CT du 10 novembre 2020

### 2.A – Evolution de l'organisation générale des directions ville de Nantes et Nantes Métropole

La CGT ne peut que faire état de sa relative perplexité quant à la réorganisation qui nous est aujourd'hui présentée.

Perplexité quant aux motifs qui la sous-tendent, aux éléments qui sont avancés afin de la justifier, et perplexité quant à sa temporalité.

1 - Ses motifs, en premier lieu

Que notre organisation puisse fidèlement refléter/traduire les grandes priorités politiques et marqueurs énoncés pour le nouveau mandat : voilà ce qui justifierait implacablement nous dit-on son ajustement.

Or, cet argument qui prétend faire de la réorganisation une exigence inéluctable ne s'impose pas aux yeux de la CGT avec la force de l'évidence

Ainsi, le projet politique de ce nouveau mandat, dont bien évidemment il ne nous appartient pas de juger (quoi que), est-il si différent du précédent que notre organisation actuel ne pourrait y répondre ?

Solidarités, transition écologique, proximité, développement responsable, culture, éducation, offre aux familles, dialogue citoyen fort : n'étaient-ce pas là déjà les enjeux, les marqueurs comme il convient de dire auxquels notre organisation répondait et répond encore sous sa forme présente ?

En quoi serait-elle ainsi subitement frappée de caducité, devenue inadaptée, inappropriée ? Pourquoi il y aurait urgence à la refondre ? Pourquoi faudrait-il sacrifier à cette regrettable coutume qui fait de la réorganisation des services le préambule indépassable de tout début de mandat, de surcroît quant celui-ci semble devoir s'inscrire dans le droit fil du précédent ?

Il ne s'agit pas là pour la CGT d'opposer un refus de principe à toute forme d'évolution, mais simplement de mettre en garde contre cette inclination managériale au changement permanent dans les organisations, à la bougeotte compulsive qui n'a de cesse de fragiliser et de déstabiliser les agents, tout en entravant la bonne réalisation de leur mission.

La stabilité organisationnelle n'est pas à l'évidence un gros mot, bien au contraire. Comme disait l'autre (le regretté Gébé), on arrête tout, on réfléchit et c'est pas triste !

Or, manifestement, il n'est nullement prévu d'arrêter. Et cela nous paraît d'autant plus regrettable que la période et le contexte actuels ne se prêtent à l'évidence pas à ce rebattage des cartes.

2 - C'est là le deuxième motif de perplexité de la CGT face à cette réorganisation : sa temporalité

La période que nous traversons, tous, est, chacun en conviendra, pleine d'incertitude et relativement anxiogène. La crise sanitaire se poursuit et nul ne sait quant elle prendra fin.

Face à cette situation, nos collègues continuent à faire face et à s'adapter du mieux qu'ils peuvent afin de garantir la bonne continuité du service public. Leurs conditions de travail ne sont toutefois pas des plus évidentes et le recours massif au télétravail, bien qu'il soit en cette période nécessaire, altère nécessairement le collectif au sein des services et directions.

Aussi, pourquoi diable surajouter à ce contexte difficile une énième réorganisation ? N'aurait-il pas été plus judicieux, pour la qualité de vie au travail des agents, pour leur sérénité, et tout simplement pour qu'ils puissent se concentrer entièrement sur leur tâche, d'attendre que la situation sanitaire s'améliore complètement, que l'on renoue avec une certaine normalité ?

L'on nous objectera certes que la réorganisation ici présentée ne touche que les premiers niveaux de l'organigramme général.

Soit.

Mais, à cela la CGT entend souligner deux points :

Premièrement, comment créer de nouvelles Directions générales adjointes « à distance » ? Comment créer à distance donc, une dynamique, un sentiment d'appartenance en leur sein ?

Deuxièmement, l'on sait que cette réorganisation n'est que le prélude à d'autres modifications qui affecteront plus directement certaines directions et certains services. Et ces modifications se prépareront dans certains cas, comme il est dit explicitement dans le dossier, dès les mois de novembre et de décembre. Ce qui nécessairement mobilisera les agents concernés, et induira, ce qui est humain, quelques inquiétudes.

Tout cela est-il bien raisonnable en cette période incertaine, en cette période qui n'épargne pas nos collègues, tant en termes de charge de travail, que de conditions parfois inconfortables de travail ? N'y avait-il pas là plus urgent à faire ?

**Pour toutes ces raisons, la CGT s'abstiendra sur ce dossier.**

#### **2.A.4 – Création de la direction générale déléguée Fabrique de la Ville Écologique et Solidaire**

La CGT s'est précédemment exprimé, concernant la réorganisation globale de la Direction Générale. Nous n'avons rien à dire de plus pour ce qui est du changement de cap politique. Par contre, sur le fond, on va s'arrêter un peu, nous exprimant sur chacune des directions de la DG Fabrique de la Ville.

1 – MAC (Mission d'Appui et de Coordination) : Elle est évidemment sous-dimensionnée, au regard de ses missions, sans doute entièrement effectuées par son directeur. D'ailleurs, ce poste est créé par quelle suppression de poste (gage) ?

2 – DDU : Une « réforme » selon le DGS, une « refondation » selon le DGDCT, la réorganisation du DDU est attendue par le DGS afin de répondre aux enjeux précédemment formulés. A la question qui vous avait été précisément posée par les agents, M. Chevalier, lors de la réunion de présentation de la démarche de réorganisation, pouvez-vous enfin répondre aujourd'hui ? « En quoi l'organisation actuelle ne permet pas de répondre au changement de cap politique ? »

- Les DTA (Directions Territoriales d'Aménagement) sont d'ailleurs fortement et injustement montrées du doigt, alors que, dans l'attente des initiatives politiques, elles contribuaient depuis un certain temps à tenter de répondre aux objectifs de transition écologique et de solidarité avancés pour la Fabrique de la Ville.

- La MPU (Mission Planification Urbaine) intègre finalement le DDU. On peut regretter que vous n'ayez pas souhaité la placer logiquement sous la responsabilité du DDU, lors de l'élaboration du PLUm. Si celle-ci s'est déroulé dans des conditions complexes et douloureuses, cela en est peut-être la raison.

- La MSF (Mission Stratégie Foncière) ne devait pas intégrer le DDU dès ce CT. Aujourd'hui c'est moins clair. Mme Hopp en réunion de préparation du CT expliquait un temps de pause d'une trop jeune réorganisation de la MSF et certifiait que si à terme cela allait dans ce sens, cela serait avec l'organisation précisément validée en CT de juin 2020. Qu'en est-il au final ?

- Plus précisément, ce département a cette année fait l'objet d'une démarche d'écoute en lien avec la situation de crise en terme de RPS qu'il vit depuis trop longtemps et pour laquelle nous vous avons régulièrement alerté. L'analyse édifiante des conditions de travail a été retranscrite auprès des agents, en votre présence, M. Chevalier, et celle de la directrice du DDU. Vous n'avez pas souhaité prendre le temps de chercher les solutions aux problèmes rencontrés avant d'engager cette réorganisation. Beaucoup le regrettent et considèrent cette démarche comme injuste et culpabilisante.

Dans la continuité de notre courrier adressé à la Maire-Présidente (pour lequel une réponse de la DRH nous renvoie simplement à une rencontre des organisations syndicales), nous relayons à nouveau la demande des agents d'une recherche préliminaire de solutions aux conclusions dramatiques de l'analyse.

- Les créations de postes d'aujourd'hui sont, comme vous le dites, « indépendantes de cette réorganisation ». Elles ne solutionnent surtout en rien les problèmes rencontrés : retard du traitement des dossiers par la DUR, ancienne demande de renfort de la cellule de gestion et prolongement logique des renforts de la MPU.

3 – Direction de la Mobilité : On peut se réjouir de la création d'un service spécifiquement dédié aux mobilités actives, mais nous doutons que le niveau de moyens humains du SMA (Service des Mobilités Actives) suffise à mettre en œuvre l'intensification de cette politique publique, avec la création d'un unique poste.

Surtout, les autres missions actuelles du SPIT (Service des Programmes d'Investissement Territorialisés) seront prises en charge par les autres services, sans création de poste et sans

clarification lors de ce CT du devenir de ces missions. Au regard de la charge de travail déjà observée, ce sera intenable.

Enfin, vous estimez renforce la DIC (Direction des Investissements et de la Circulation), mais elle avait été régulièrement affaiblit depuis 2015 (2 postes supprimés et un poste vacant).

4 – SEVE : Cette direction intègre à un niveau opérationnel les thématiques de la biodiversité et de l'arbre sur l'espace public du volet nature en ville. Les tractations vont bon train pour la récupération des moyens de la DEEC et de la DEP qui travaillent actuellement sur ces champs.

- Concernant la frontière entre les missions d'animation et opérationnelles de la DEEC et du SEVE, cette frontière semble difficile à délimiter et inquiète quant au bon établissement de ces missions (moyens, coopération, encadrement hiérarchique et fonctionnel d'ici au CT d'organisation).

- Concernant la politique de l'arbre sur l'espace public, sur l'ensemble du territoire métropolitain, on ne peut qu'inviter le SEVE a continuer de profiter de l'expérience de la DEP en terme de gestion patrimoniale. La DEP a élaboré une stratégie très en phase avec le cap politique affiché. Elle la basait sur des outils structurés qu'elle même avait élaboré et que le SEVE avait déjà récupéré pour son patrimoine (parcs et espaces verts).

- La CGT sera très vigilante sur les organisations liées, lors du ou des prochains CT et demande qu'une informations des organisations syndicales soit menée en amont, rapidement, au regard du travail de réorganisation déjà activement mené, actuellement, notamment par MM. Marest et Perrocheau.

5 – DEP: On ne peut que regretter que les missions de coordination technique des pôles de proximité (à la DEP pour les pôles) soit transférée, avec les pôles, dans la DG Territoire, Proximité, Déchets et Sécurité. Ce n'est définitivement plus un « accompagnement » des collègues des pôles, et cela est dommage.

6 – DCE / DOPEA : La DG change (DGFVES), mais pas le périmètre de ces 2 directions. Qu'est ce qui change, en fait ?

Tout comme la localisation de la direction des déchets, on ressent ici plutôt l'urgence de déshabiller la DGESU, sans réflexion plus avancée concernant ces 3 services urbains.

Alors oui, quelques postes sont créés ou ambitionnés. Une organisation cible se profile. Mais des attentes, des incertitudes, voire des angoisses professionnelles sont révélées. Écoutez les et solutionnez les. Informez et dialoguez avec les organisations syndicales, dès maintenant et non une semaine avant le prochain CT, quand tout sera ficelé.

Au regard de ces incertitudes que des agents de chaque direction concernée nous transcrivent, la CGT ne peut malheureusement pas valider le projet d'organisation proposé. Nous nous abstiendrons donc, vigilants sur la meilleur organisation de l'établissement des missions de ces politiques publiques.

VERBATIM :

### **2.A.5 – Création de la direction générale Santé et Transition Écologique :**

Cette D.G est en deux parties : écologie et santé.

Sur l'écologie, nous partageons la nécessité de faire de l'urgence écologique une priorité transversale aux différentes politiques publiques. Comme la CGT a eu l'occasion de le dire fortement dans la rue sous des pluies de lacrymogène, l'urgence écologique et l'urgence sociale sont un même combat. Nous partageons donc l'objectif à condition que les moyens soient suffisants.

Le questionnement se pose sur l'aspect « santé » avec la direction santé publique qui va de facto être une des directions les plus impactées en intégrant cette nouvelle direction générale.

Sur le Pôle Santé Globale de l'Enfant, nous voyons mal dans quelle mesure elle s'intègre dans cette nouvelle D.G même si il nous a été indiqué que rien ne change concernant les missions des agents.

Concernant le pôle santé, un travail important d'acculturation a eu lieu et se poursuit au C.C.A.S entre les agents « santé » en lien étroit avec les autres agents. Nous pensons notamment au travail important entre le pôle développement territorial et les chargés de mission « santé ». Nous espérons que ce travail ne sera pas perdu par les changements induits par cette réorganisation car cela serait contradictoire avec les objectifs recherchés.

De plus, la métropolisation évoquée est loin d'être anodine et aura des impacts indubitablement pour les agents dans leur travail.

Globalement et en lien avec la première intervention de la CGT, ils nous semblent que le calendrier est un peu précipité au vu du contexte pour une réelle mise en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

**Nous abstiendrons sur ce dossier dans l'attente de futurs dossiers en C.T**

### **2.A.8 – Création de la direction générale Citoyennetés, Territoires Solidaires**

Concernant ce dossier, il apparaît que ce dernier vient avaliser et renforcer d'une certaine façon une réalité qui était existante. On partage la nécessité d'une coordination moins segmentée et plus proche du territoire réel, du soutien aux initiatives avec moins de technocratie pouvant être paralysantes.

L'articulation avec les autres directions générales sera un élément important en ce sens.

Le cadre général qui nous est présenté aujourd'hui ne suscite pas d'opposition en tant que tel à ce stade.

**Les dossiers C.T à venir permettront de préciser le projet et soulèveront sûrement des questionnements divers tel qu'indiqué dans le dossier. Notamment le transfert du pôle développement territorial qui va engendrer des questions de fonds sur l'articulation des politiques publiques mais aussi des questions R.H liées, entre autre, à l'historique de ce**

**pôle. La concrétisation des intentions portées dans ce dossier ne pourra se faire qu'avec des moyens suffisants et une réelle reconnaissance des agents qui la composent. La CGT votera pour ce premier dossier.**

### **3.B.1 - Cadrage**

Ce dossier est une des conséquences directes de la loi du 06/08/2019 sur la transformation de la Fonction Publique. Je ne vous rappellerai ici l'argumentaire de la CGT qui exige l'abrogation de cette loi qui casse le statut général de la FP.

Cette loi exige des collectivités qu'elle arrête des lignes de gestion pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder 6 ans et vous avez fait le choix de les développer sur la période 2020/2026.

**Pour cette raison et parce que ce dossier est une émanation de la loi du 06/08/2019 dont nous demandons l'abrogation. Nous voterons contre ce dossier.**

### **3.B.2 – Lignes directrices de gestion :**

Nous nous sommes déjà largement exprimés sur le sujet et nous réitérons nos différentes revendications :

- notre refus d'appliquer la double peine en ajoutant le critère des sanctions à celui de l'évaluation professionnelle
- Notre exigence de nommer tous les agents 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 agents lauréats de concours et examens pro pour la promotion interne , par exemple de C à B.
- qu'il soit possible pour les agents ayant une tenue de poste à améliorer de prétendre à un avancement de grade supérieur, en effet, qui peut prétendre ne pas devoir s'améliorer ?
- La possibilité pour les élus syndicaux, représentants du personnel , malgré la disparition à venir des compétences de la CAP, d'être informés et consultés dans une instance ad hoc.
- 

### **3.B.3 -Egalite professionnelle F/H : adoption d'un plan d'action transitoire et calendrier de la nouvelle concertation**

Cette démarche date de 2014, aura t'il fallu un risque de pénalités pour qu'un plan d'action transitoire soit élaboré ?

Nous ne doutons pas que ce délai va être bénéfique et permettre de réelles propositions de la part de la collectivité afin d'élaborer un plan d'action digne de ce nom tant dans sa faisabilité que dans ses effets concrets dès 2021/2023 avec un budget dédié et conséquent.

### **4.A – Direction de la Tranquillite Publique : modalites d'organisation de la Police Metropolitaine des Transports en Communs**

La CGT exprime sa totale solidarité avec la salariée de la SEMITAN agressée ce dimanche. Cette évènement malheureux n'enlève rien à notre déclaration sur le fond du dossier et la solution n'est certainement pas la surenchère comme le préconise certains.

Lors du CT du 23 janvier 2020 vous nous aviez annoncé la création dans l'urgence de la campagne municipale, de 32 postes d'agents pour la future Police Métropolitaine des Transports en Commun sans présentation de l'organisation du service, de son fonctionnement, de son équipement et du cadre de ses missions. La CGT avait exprimé sa surprise et s'était alors abstenu.

Aujourd'hui, vous nous présentez l'organisation du travail de ces 32 nouveaux agents et la création de 70 nouveaux postes chez leurs collègues de la police municipale.

Concernant le bien vivre ensemble et évidemment la problématique de la sécurité sur l'espace public, la CGT alerte depuis longtemps la collectivité sur le rapport entre l'accroissement de la population de l'agglomération et le besoin de prise en compte des moyens nécessaires actuels et futurs, concernant les services sociaux et urbains. Cette prise en compte doit entraîner des créations de postes dans les différents services concernés. Nous sommes agréablement surpris de voir que cette fois-ci, la création de 32 postes anticipe sur le besoin. Peut-on en déduire qu'une nouvelle politique est à l'oeuvre, ce fameux changement de cap politique et que d'autres créations de postes massives sont envisagées dans d'autres services ? Ceux liés aux politiques sociales de prévention des problématiques de la sécurité.

Sur la question de la sécurité la CGT réaffirme que le droit de vivre régulièrement en sécurité pour chacun des citoyens et/ou usagers fait parti des droits fondamentaux et il doit être garanti par l'état dont c'est une fonction régalienne. C'est à l'état de mettre en place les moyens humains et matériels pour effectuer cette mission. On ne peut que constater que ceux qui utilisent électoralement ce thème de l'insécurité sont souvent les mêmes qui ont applaudi au moment de la suppression de la police de proximité par l'ancien président N. Sarkozy. Nous assistons malheureusement depuis à un désengagement continu de l'état avec pour conséquence un transfert vers les collectivités territoriales. Nous le déplorons, et vous qu'en pensez-vous ?

Pour la CGT la répression ne doit pas être l'unique solution. Elle ne peut être que complémentaire d'une politique de prévention, de médiation et d'éducation comme l'exerçait, avec d'autres, la police de proximité. Cela suppose, vous en conviendrez, des moyens humains supplémentaires dans les services publics dédiés.

En ce qui concerne la PMTC vous parler de pacifier les trajets et d'inciter à l'usage des transports en commun. Cette usage ne peut se résumer à la seule peur de l'insécurité. Il doit être lié à une politique des transports qui favorise en particulier les modes de déplacements doux et pose la question des transports socialisés (et non gratuits !) Concernant le périmètre d'intervention de la PMTC vous parler de prioriser les lignes ou segments de lignes les plus fréquentées. Heureusement, vous indiquer quand même que l'on pourra intervenir sur signalement sur l'ensemble des lignes. La CGT tient à réaffirmer que le service public doit être assuré partout quelque soit le quartier ou l'affluence. Aucun territoire ne doit être mis à l'écart.

Enfin, concernant nos agents, en terme de consignes et de processus d'intervention sur l'espace public auprès des citoyens, nous vous demandons de rester garant de la légitimité de leurs interventions face à ceux qui vivent cet espace public (usager quotidien, personnes à la rue, manifestants...). La prévention et la recherche du dialogue doivent être priorisé en opposition à la répression pure et dure, que la police nationale emploie parfois de façon dommageable.

#### **4.B - Direction de la Tranquillité Publique : adaptation des moyens de la Police Municipale**

Comme pour notre intervention dans le précédent dossier, la CGT rappelle que la sécurité est une fonction régalienne. On doit malheureusement faire le constat que le renforcement des polices municipales ne fait que compenser la réduction des moyens de l'état. Nous sommes favorable à une

présence policière qui soit de proximité, qui crée des liens avec les habitants et dont la présence soit tournée avant tout vers la prévention.

Comme pour le dossier précédent on peut constater une création importante de postes pour répondre à un besoin identifié. Nous aimerions que ce soit le cas pour d'autres directions ou le manque de postes met en péril nos missions de service public.

## **5. A– Citad'elles : adaptation des moyens et des plannings de travail**

En introduction, nous rappelons, comme à chaque fois, que la CGT est totalement favorable à l'existence de la structure Citad'elles et que des moyens soient octroyés pour cette mission de service public. Nous saluons aussi le travail important et difficile des agents concernés particulièrement dans cette période.

Sur ce dossier, il faut reprendre un peu l'historique en résumé car il serait trop long de tout redire.

Le premier dossier C.T date de mai 2019 faisant suite à un travail engagé depuis 2016.

A l'époque, la CGT s'était étonnée d'un dossier aussi peu clair sans une réelle concertation en amont avec un projet de G.I.P (Groupement d'Intérêt Public) loin d'être finalisé et des moyens manifestement insuffisants pour répondre aux objectifs de la structure. Pour information, il n'y avait pourtant pas encore de COVID à l'époque.

L'élue en charge, devenue depuis élue au personnel, indique alors en réponse le souhait que le G.I.P soit finalisé en octobre 2019. Nous sommes en novembre 2020 sauf erreur.

Le dossier indique aussi la création de 13 postes E.T.P (Équivalent Temps Pleins) Ville de Nantes ce qui fera aussi l'objet d'une délibération en conseil municipal (délibération 35).

Un deuxième dossier est présenté en comité technique en janvier 2020.

Entre temps, les 13 postes E.T.P Ville de Nantes sont devenus 9 postes et une convention constitutive du groupement d'intérêt public a été conclue sans aucune information des organisations syndicales et avec des arrangements très différents du dossier C.T de mai 2019. Le dossier présenté en janvier 2020 était donc de facto faux et insuffisant aux niveaux des moyens comme l'avait dénoncé la CGT en votant contre.

En réponse, il était indiqué alors qu'un troisième dossier C.T serait présenté pour finaliser l'existence de cette structure. Encore raté au vu du présent dossier...

Si chaque service de 14 agents devait nécessiter trois dossiers de comité technique, nous en serions à environ 1500 dossiers en C.T sur la même période.

Plaisanterie à part, le dossier présenté ce jour ne parle même plus de G.I.P mais d'une étrange « protocolisation » des opérateurs. Toujours rien n'est finalisé et ni clair en fait.

Pire, alors que des besoins sont clairement identifiés et que des postes avaient été présentés lors de la réunion préparatoire (3 postes dont un poste de rédacteur présenté comme essentiel), il n'en reste plus qu'un seul poste de coordinatrice dans le présent dossier. Nous ne reviendrons pas sur les points évoqués en CHSCT sur le manque de personnel et les risques évident de RPS que les

élus CT partagent totalement. Chaque coordinatrice a plus de 150 situations ce qui est énorme. Le dossier évoque déjà l'accompagnement d'agents par la médecine du travail et les psychologues du travail, alors que nous parlons d'une structure ouverte depuis seulement 1 an...

Nous espérons que la réponse aujourd'hui ne sera pas encore la promesse d'un futur 4ème dossier encore différent des trois précédents.

La CGT demande que soit enfin clarifié le statut de cette structure (G.I.P, régie municipale...) et que les moyens nécessaires soient enfin réellement mis si la collectivité souhaite assumer cette politique publique malgré le faible engagement de certains partenaires. Il est nécessaire que cela soit fait afin de garantir sur du long terme la prise en charge de ses situations qui malheureusement ne disparaîtront pas.

Dans l'attente d'un vrai dossier C.T , la CGT vote contre ce troisième dossier peu clair et avec des moyens insuffisants.

## **5.B – DPVA : adaptation des moyens et des plannings de travail au sein des EHPAD**

Ce dossier apporte une avancée certaine quant aux effectifs soignants alloués aux EHPADs ainsi qu'aux conditions de travail en matière d'amplitude horaire, nous ne pouvons qu'en être satisfaits, même si ces effectifs supplémentaires, en lien avec les dotations prévues par le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens ne sauront régler l'ensemble des problématiques.

Nous souhaitons être assurés que ces postes seront bien pourvus par des agents titulaires afin de permettre aux équipes d'être stabilisées.

Nous réitérons notre exigence d'effectifs permanents, formés et statutaires sur ces emplois, en effet l'attractivité du métier d'auxiliaire de soin déclinant , au-delà de la situation sanitaire actuelle, les EHPADs municipaux sont dans une situation qui n'est pas supportable pour un service public de qualité digne de ce nom.

La problématique reste entière pour les effectifs d'agents sociaux qui restent en deçà des besoins de ces structures, les équipes sont usées et de nouveau le contexte sanitaire ne vient rien arranger, la mise en place d'une équipe volante titulaire effectivement fonctionnelle nous semble urgente.

Pour finir, nous souhaitons connaître les résultats de l'appel à volontaires effectué pour les EHPADs , au regard de l'urgence et du maintien de l'activité dans les services publics contrairement à la vague précédente, nous interrogeons la possibilité de recruter du personnel pour palier aux besoins dans les établissements.

## **1.A – DRN : Projets CIFRE**

Comme elle en a l'habitude relativement à de tels dossier, la CGT ne peut qu'émettre de sérieuses réserves relativement à ces conventions CIFRE. Celles-ci s'originent en effet, et trouvent leurs conditions de déploiement, non pas essentiellement dans le prétendu souhait de favoriser l'intégration professionnelle des jeunes chercheurs et chercheuses, mais dans la raréfaction organisée et planifiée des ressources allouées à la recherche publique et dans l'opportunité, ainsi offerte aux structures d'accueil, de bénéficier d'une « ressource humaine très performante », comme

il est dit joliment dans le dossier CT, à moindre coût (puisque le salaire du doctorant est très largement pris en charge par l'Etat à travers le versement d'une subvention).

En outre, le doctorant CIFRE est, face à son employeur, dans une double position de subordination juridique et de dépendance économique qui peut potentiellement mettre à mal sa liberté, son autonomie, l'indépendance dont il pourra bénéficier dans la conduite de sa réflexion. La question de sa distanciation par rapport à son objet d'études ne peut ainsi qu'être posée. Comment mener une recherche, répondant en tout point aux critères de scientificité qu'impose un travail académique, sur un objet dont est soi-même partie prenante ? Comment articuler sa posture de salarié et celle de chercheur ? D'aucuns parlent même, concernant les CIFRE, de « recherche sous contrainte », de « recherche en funambule », tant il est parfois ardue d'établir une approche critique tout en étant engagé par et dans son terrain de recherche.

La CGT milite à l'inverse pour une recherche publique indépendante et dotée des moyens suffisants pour mener à bien ses missions, pour un financement de tous les doctorants pendant la durée de leur thèse, pour l'augmentation du nombre de contrats doctoraux mis au concours dans les écoles doctorales et leur financement public pour les faire échapper à la logique marchande, pour une création massive d'emplois dans la recherche publique afin d'offrir aux thésards un débouché professionnel.

Souhaitant toutefois ne pas pénaliser inutilement un doctorant ou une doctorante qui n'a, en toutes hypothèses, d'autre choix afin de pouvoir financer sa thèse que de se soumettre à ce dispositif CIFRE, la CGT s'abstiendra sur ce dossier.

## **2.A – Renouveau de la DSP MIN Nantes Métropole**

Comme il est de coutume, parce que fidèle à ses principes, la CGT ne peut que rappeler son opposition déterminée à toute forme d'externalisation (que d'aucuns qualifieraient, à raison, de privatisation) des missions de service public.

Selon nous, le service public, parce qu'il est empreint d'une singularité irréductible, ne peut et ne doit se penser et se concevoir que dans une prise en charge directe par la collectivité et ses agents.

A l'inverse, nous percevons à travers l'externalisation l'impuissance sciemment organisée de la puissance publique ou son désintérêt manifeste à assumer pleinement et complètement ce qui constitue sa raison d'être, la source de sa légitimité, à savoir le service public.

Dans le présent dossier, ce service public qu'incarne le MIN, c'est celui de l'alimentation, rien de moins ! C'est celui de l'approvisionnement constant des populations urbaines en denrées alimentaires locales et « saines ».

Le MIN, c'est l'une des dernières manifestations de l'interventionnisme public en matière économique, l'un des derniers vestiges de ce que 30 ans de capitalisme échevelé et financiarisé ont peu à peu détruit.

Le MIN, c'est un formidable outil pour l'action publique en matière de projet alimentaire (puisque'il constitue le « bras armé » du Pacte alimentaire territorial de la métropole), de promotion des productions locales, de développement des territoires, de « transition » énergétique (le MIN dispose en effet de la plus grande centrale photovoltaïque de l'Ouest) et, ce qui n'est pas rien dans le contexte actuel, de sécurité dans l'approvisionnement.

Le MIN ne peut et ne doit en conséquence pas échapper à la gestion publique directe. Aucun opérateur privé ne devrait ainsi se substituer, même indirectement, à la puissance publique dans sa gestion.

Comme elle s'était, il y a de cela quelques années, opposée avec succès à la privatisation de la SEMMARIS, gestionnaire du MIN de Rungis, la CGT s'oppose aujourd'hui à ce que le MIN de la métropole puisse être confié à un acteur privé (quand bien même celui-ci agirait en tant que délégataire).

La régie directe, voilà ce qu'exige la CGT.

Alors, on nous dit ainsi que la collectivité ne dispose pas en interne « des compétences variées et spécifiques » qu'exige la gestion d'un tel service public. Certes, mais ce n'est là qu'une lapalissade tant qu'il ne sera pas décidé d'en confier la responsabilité aux services de la Métropole ! Ou, alors, notre Administration et nos élus douterait-ils de la capacité des fonctionnaires que nous sommes à développer de telles compétences ?

A dire vrai, nous doutons qu'ait été réellement et sérieusement interrogée la possibilité d'une gestion en régie.

Pour toutes ces raisons, la CGT émet un vote défavorable sur ce dossier.