



SYNDICAT CGT TERRITORIAUX

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

Comité Social Territorial du 18 septembre 2023

La CGT a fait une intervention préalable au sujet de l'attribution de la prime Ségur, les collègues du service étaient réunies devant le CST avant son ouverture. (annexe 1)

L'intersyndicale fait une intervention en amont de ce CST à l'initiative des élus de la commission solidarité du COS.(annexe 2)

1 – Introduction

1.A - Approbation du procès-verbal des procès-verbaux des 30 mai* et 2 juin 2023 (Avis)

Les votes sont identiques pour les deux PV :

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

2 – Gestion de l'emploi

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

Ce dossier présente les différentes modifications en matière d'effectifs dans nos collectivités.

Lors de ce mandat qui débute, la CGT continuera de s'inquiéter que le traditionnel et régulier tableau des effectifs soit l'antre des non-dits.

Parce qu'on y crée des postes « pour répondre aux besoins du service », sans développer pour autant les problématiques de surcharge de travail latentes de ce service.

Parce qu'on valide de nouvelles organisations sans dossier argumentaire consacré (DPARC ou DNJ, par exemple aujourd'hui).

Car on réadapte la filière de réorganisations actées lors d'un précédent CT, pour répondre à la nature des missions au final exercées (DUR aujourd'hui), et ceci en rattrapage.

Car, aussi, on réadapte la filière de l'agent pour être en cohérence avec le statut de celui recruté (majoritairement administrative, la filière évoluant vers celle technique (s'il est titulaire (s'il est contractuel, le recruté reste (évidemment) avec le RI le plus défavorable... Administratif.)).

On y crée, dans ce tableau des effectifs, discrètement, des CDD sur des missions dont l'évidence de la pérennité est souvent avérée. Parfois, c'est le cas aujourd'hui, on avoue la nécessité de prolonger ce poste à durée déterminée. Des fois, aussi, on accepte de pérenniser le poste.

C'est encore aujourd'hui l'occasion pour les opérations PPI dans les pôles (engagement sur le mandat, mais pas après), l'extension du stationnement payant (pour un an), le technicien biodéchet et trisac (pour enterrer les sacs jaunes).

Donc toujours, on cache la raison fondatrice, un arbitrage budgétaire initial inconscient.

Parce qu'enfin, on se doit d'assurer les missions d'agents absents, malades, souvent en fin de carrière, par la création de postes en surnombre, cela en raison d'une pénibilité qu'un âge trop important du départ en retraite les punit, eux, et le service public.

La retraite à 64 ans, évidemment, c'est non !

Alors, la CGT est en alerte de cette posture de l'administration et de l'exécutif de nos collectivités.

Pour autant, des postes sont créés, des promotions sont actées, des situations problématiques sont solutionnées. Nous nous abstenons donc logiquement, aujourd'hui, sur ce dossier du tableau des effectifs.

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

2.B –Déplacements : simplification des frais de mission (Pour information)

Il s'agit pour la collectivité de proposer un certain nombre de modifications qui permettent de simplifier la procédure de prise en charge des frais de mission.

La CGT est favorable à ce que ces procédures soient simplifiées, elle rappelle que parfois le bon sens pourrait être appliqué .

Nous notons que l'application de l'augmentation de la prise en charge des frais de transport sera effective sur la paye de septembre.

2.C-Temps de travail :

• 2.C.1 Ajustements du cadre commun (Avis)

La collectivité nous présente des ajustements qui ont été mis en lumière suite à l'application des 1607 heures dans nos collectivités, elle fait de nouvelles propositions, qui ne sont toujours pas très claires : la mise en place d'un compteur spécifique pour les heures flottantes qui devait déjà exister depuis la mise en place des 1607 heures, et une modification des règles en ce qui concerne l'impossibilité pour un agent d'assurer son service pour des raisons de bâtiment inutilisable par exemple.

Ces propositions sont encore largement insuffisantes pour l'ensemble des organisations syndicales.

L'intersyndicale a demandé un report qui est refusé par l'élue au personnel.

L'ensemble des OS votent donc contre ce dossier.

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

• 2.C.2 ASA décès enfants (Avis)

Il s'agit d'un ajustement réglementaire qui permet de passer de 7 jours à 14 jours d'autorisation spéciale d'absence en cas de décès d'un enfant d'un enfant.

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

2.D-Régime indemnitaire : ajustement du RIFSEEP (Avis)

Il s'agit d'un ajustement à la marge qui ne concerne que les administrateurs généraux et les ingénieurs généraux, la collectivité annonce le montant du régime indemnitaire afin de faciliter les recrutements.

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

3 –Direction Générale

3.A – Déploiement du projet Synopsis : Modalités d'organisation et des moyens (Avis)

La collectivité, propose la mise en place du système numérique d'observation populationnelle santé environnement, cette démarche est portée collectivement par Nantes Métropole, le CHU de Nantes, Nantes Université ,l'Observatoire Régional de Santé Pays de la Loire, l'Agence d'urbanisme de la région nantaise, Air Pays de la Loire et la Samoa.

L'objectif de la démarche Synopsis est de :

- mieux partager la connaissance du territoire à travers un outil de cartographie de la santé globale du territoire à l'attention des décideurs publics, des professionnels de santé, des chercheurs ou encore des citoyens et à une granularité fine ;
- organiser et outiller la gestion de crises en capitalisant sur l'expérience acquise en 2020 au service de la résilience du territoire ;
- proposer des services pour aider les citoyens à être acteurs de leur santé

Il s'agit d'un appel à projet d'une durée de 3 ans, et donc de 3 créations de postes à durée déterminée. La CGT votera contre ce dossier, l'intervention est en annexe 3.

Contre: CGT (6)

Abst : FO (1), CFTC (1)

Pour : CFDT (3), UNSA (4)

4-DG Citoyenneté et Territoires Solidaires

4.A – Direction du Protocole et des Relations Publiques : ajustements organisationnels du secteur évènements protocolaires ainsi que du secteur accueil et hospitalité (Avis)

Au sein du secteur protocolaire :

- Pour le poste de chef d'unité « Salle », d'utiliser le poste vacant d'agent de maîtrise.
- Pour renforcer l'unité « Salle » en maîtres d'hôtel, de transformer le poste vacant de technicien en poste d'adjoint technique.

Activités réceptives : évolution de l'organisation de l'unité « Cuisine », il est proposé de transformer le poste vacant d'agent de maîtrise (second de cuisine) en un poste d'adjoint technique (cuisinier).

Pour le service Son, multimédia et logistique événementielle : évolution de l'organisation de l'unité « Son,multimédia », il est proposé de transformer un poste d'adjoint technique vacant en un poste d'agent de maîtrise.

Pour le Service « Accueil des délégations » :

. Evolution de l'organisation du service et mutualisation d'un poste de chargé d'accueil des

délégations il est proposé de mutualiser les missions du poste de chargé d'accueil des délégations auprès du service.

Pour le Service « Hospitalité » :

. Unité « Sûreté » : évolution de l'organisation de l'unité, il est proposé de diviser l'équipe dédiée à la sûreté de l'Hôtel de ville en 3 équipes de 3 agents : une du matin, une de journée et une de soir, ce qui permettra d'assurer la présence de 6 agents pendant l'ouverture de l'Hôtel de Ville au public, et donc d'assurer une présence continue à la fois dans les différents accueils et dans les espaces recevant du public.

Suite au transfert de l'activité ménage d'une partie du premier étage du bâtiment Derval, effectuée par le service de prestations aux immeubles administratifs (SPIA), à la direction du Protocole et des Relations publiques (DPRP), ainsi que trois postes y afférents et avant de définir le service de rattachement et les modalités d'organisation de cette activité, il convient de s'assurer que l'ensemble des conditions requises est bien respectée. Dans l'attente, les trois agents concernés seront rattachés directement à la directrice du Protocole et des Relations Publiques, conformément à la présentation par le BATII en CST du 6 mars 2023.

Pour la CGT, il est dit une densification constatée de l'activité réceptive, mais nous n'avons pas de détails quantifiables comparatifs.

Dans l'unité cuisine, on entend qu'il y a des pics irréguliers, pourtant prévisibles, solutionné par l'embauche de vacataires. La transformation du poste d'agent de maîtrise en adjoint technique est dommage car c'est un métier sur lequel on a du mal à recruter, dans le privé et donc évidemment encore plus dans le public, au regard du traitement proposé.

Nous sommes évidemment favorables à un renforcement de l'unité multimédia.

Sur l'accueil des délégations, l'activité aurait diminué depuis la crise sanitaire. Mais les agents nous disent que c'est plus ancien.

Unité sûreté : les missions d'adjoints des agents de maîtrise ont été abandonnées en début d'année, alors qu'ils permettaient la continuité de présence en journée.

Sur les plannings pouvez-vous veiller à prévenir au plus tôt les agents de leurs plannings ? Quid des horaires du samedi, notamment pour ceux qui auront été de l'après-midi dans la semaine précédente ?

Sur le ménage à l'HDV, vous dites qu'expérimentalement les agents vont être sous votre encadrement direct. Si c'est pour leur sauvegarde, c'est bien. Veuillez alors à les préserver d'un environnement de travail particulier, dans des locaux sensibles, au contact des élus.

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

4.B – DGCITES : Ajustements organisationnels des missions « Ville la Nuit » et « Laïcité, Interculturalité, Cultes » (Avis)

Afin de faciliter le management des dossiers et donner plus de lisibilité opérationnelle à la gestion des questions de laïcité et les cultes , la collectivité propose de transférer le poste de chargé.de mission ville la nuit et laïcité vacant (A niveau 3-2) à la Direction Vie Associative.

À cette occasion, il est proposé de renommer le poste « chargé.e de mission laïcité, interculturalité et cultes» (A niveau 3.2). Il ou elle assurera le pilotage et la mise en oeuvre d'une démarche laïcité, en collaboration avec le référent laïcité RH.

La CGT est favorable à ce dossier d'ajustement d'organisation, qui permet de scinder deux missions dont on voit mal quel était leur lien : la ville la nuit, et la laïcité, en y affectant deux postes distincts

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

5-DIRECTION GÉNÉRALE SANTÉ ET TRANSITION ÉCOLOGIQUE

5.A – Direction Animation et Transition Écologique - Projet Européen Pilot Cities : déploiement du projet et adaptation des moyens (Avis)

Ce projet consiste à mettre en place un défi citoyen « de la neutralité carbone » pour aider les ménages, les étudiants et les salariés à réduire leur empreinte carbone. Il s'agit d'un programme d'ateliers et d'activités qui consiste à aider les citoyens à atteindre un mode de vie neutre en étant formés et en ayant accès à toutes les informations nécessaires. Concrètement, les groupes cibles s'inscriront et auront accès à une plateforme en ligne où ils présenteront leur empreinte carbone actuelle et mesureront leurs habitudes pour atteindre la neutralité climatique.

Pour garantir la bonne exécution des missions de ce projet, la collectivité crée un poste de catégorie A « chargé de mission Pilot Cities » (catégorie A 3.2) pour une durée de 2 ans.

Encore une fois c'est un appel à projet avec poste à durée déterminée, alors que la politique publique est intéressante et nécessaire dans le temps. La CGT s'opposera à ce projet qui tue le statut et crée de la précarité.

Contre: CGT (6)

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

Pour : UNSA (4)

6 DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES

6.A – Mission Alliance des Territoires et Contractualisations : adaptation des moyens (Avis)

Trois ans après la mise en place de la mission, et dans l'optique d'améliorer les recettes des collectivités, il ressort le besoin de dégager davantage de temps :

- à l'identification et la réponse aux appels à projets, notamment dans le cadre de France 2030,
- à la recherche de nouveaux partenaires financiers.
- à une veille régulière sur les évolutions législatives.
- à aider au positionnement de la DGS sur les publications relatives au fait urbain (Assemblée Nationale, Sénat, Conseil Économique Social et Environnemental Régional)

La collectivité fait le choix de créer un poste supplémentaire à la MATC, catégorie A niveau de fonctionnalité 3.0, dont les missions s'articuleront autour de la veille active ainsi que du pilotage de la réponse aux appels à projets, et le cas échéant sur l'appui aux communes dans leur recherche de subventions (pilotage de réponses, montage de dossiers, conseil et expertise)

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

7 DG Ressources

7.A – Fonction de délégué à la protection des données : renforcement des moyens et ajustements organisationnels (Avis)

Il s'agit de la création d'un poste de juriste afin de s'adapter aux besoins des collectivités en matière de RGPD par exemple. Ce besoin s'explique par l'augmentation du volume de sollicitations internes, la nécessité d'assurer la continuité de la fonction, la complexification du droit applicable à la donnée et nouveaux instruments juridiques à venir.

La CGT est favorable à ce dossier qui correspond à un besoin, il s'agit de plus d'un poste pérenne.

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

7.B –Administration Ressources Humaines – Service Gestion Emplois Temporaires : adaptation des moyens (Avis)

Le passage au nouveau SIRH ASTRE à compter du 1er janvier 2023, est venu réinterroger les pratiques avec l'adoption d'une solution conçue pour appliquer les évolutions réglementaires en matière de gestion et mettre en œuvre les actes inhérents ; là où la collectivité, depuis plus de 20 années disposait d'un outil interne dédié en capacité de gérer les situations particulières sur mesure et de déployer un mode de gestion spécifique conformément aux décisions portées.

Lors de la mise en œuvre du logiciel ASTRE, 7 postes contractuels avait été créés, après quelques mois de mise en œuvre, il est donc proposé de pérenniser 5 de ces postes ETP au sein du SGET afin de pouvoir poursuivre la gestion de manière satisfaisante au profit des agents non titulaires non permanents, dont les effectifs sont de surcroît en augmentation.

Les précaires s'occupent des précaires depuis 1 an, la pesée aurait pu être plus fine?

Est ce que tout cela ne vient pas percuter la demande de la CGT de création d'équipes volantes de titulaires au sein des directions ?

Abst: CGT (6)

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

8 DG Fabrique de la Ville Écologique et Solidaire

8.A – Direction Nature et Jardins : ajustements organisationnels du :

• 8.A.1 Service recherche et biodiversité (Avis)

La collectivité propose plusieurs modifications:

- Pour l'Unité Expertise botanique, il est proposé de rattacher l'équipe d'Agronomie tropicale au service Territoire Est-Centre-Sud (en charge du parc du Grand Blottereau). Ce rattachement, qui a été accueilli de façon positive par les équipes, permet en effet de tisser des liens plus étroits entre les deux équipes de jardiniers du parc, de donner de la perméabilité entre les équipes (renfort pour l'équipe d'agronomie tropicale, utilisation de l'expertise des jardiniers-botanistes pour le parc, mutualisation des moyens techniques), et de mieux intégrer les serres d'agronomie tropicale et le potager tropical au du sein parc
- Pour l' Unité Renaturation urbaine, il est proposé de transformer le poste de catégorie A « chargé de mission Plan pleine terre métropolitain » (niveau de fonctionnalité 3.2) en poste de « Responsable de l'Unité Renaturation urbaine » (niveau de fonctionnalité 3.1), et de remettre à plat les missions des autres postes pour avoir plus de cohérence entre les thématiques. Dans ce cadre, l'intitulé du

poste de chef de projet renaturation urbaine (B) est renommé en poste de Technicien biodiversité urbaine (B).

- Pour l'Unité Reconquête de la biodiversité : il est souhaité le transfert du poste de technicien issu de la réorganisation de l'Unité Reconquête de la biodiversité vers l'Unité Renaturation urbaine, sur un poste de chargé.e de l'animation territoriale. Cette évolution correspond aux besoins du service d'élargir l'offre d'animation territoriale ainsi qu'au souhait de l'agent d'évoluer vers ces sujets d'animation territoriale.

Pour la CGT, ces ajustements sont bénéfiques et répondent aux besoins des services en centralité.

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

• 8.A.2 Service relation au public (Avis)

Suite à la réorganisation qui a eu lieu il y a un an, de nouveaux ajustements sont proposés :

Afin d'assurer l'élaboration et la mise en œuvre «du passeport nature», un accompagnement et un encadrement de l'équipe d'animation est nécessaire pour en assurer la cohérence.

Pour ce faire, les fonctions du poste de « Chargé de mission passeports nature » évoluent avec la prise en responsabilité de l'unité Animations et le management de l'équipe. Ainsi, le niveau de fonctionnalité du poste évolue de catégorie A 3.2 à catégorie A 3.1.

Concernant les postes des agents d'animation et d'accueil, quelques ajustements sont proposés après une période d'expérimentation, les horaires de travail évoluent pour être plus adaptés à la réalité du terrain, du fonctionnement de l'unité et des sites. Sur la base d'un planning collectif planifié et annualisé (1547h par an, 7h30 par jour).

La CGT apporte certains éléments à la collectivité sur ce dossier, pour ce qui concerne la partie animation, les agents ont une mission d'animateur nature environnement, et non d'agent d'animation d'accueil, ils revendiquent la reconnaissance de leurs compétences par la requalification de leurs postes en catégorie B.

Les animations sont scindées en demi journées sur des sites différents, ce qui engendre des temps de déplacements sur la pause méridienne, cette situation doit être modifiée.

Pour ce qui concerne les horaires, les collègues nous font remarquer qu'il s'agit de la 7ème modifications d'horaires en 4 ans, s'agit-il de la dernière?

Abst: CGT (6), FO (1)

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

8.B – DOPEA – Service clientèle : projet de service et impacts organisationnels (Avis)

À l'appui des ateliers participatifs, des actions organisationnelles ont pu être identifiées la direction propose les ajustements organisationnels suivants :

Au sein du secteur Accueil, il est proposé de :

- Renommer le Secteur Accueil en Centre de Relations Usagers (CRU).
- Créer un secrétariat technique avec rattachement de la gestion de données techniques
- Répartir les missions du secrétariat autour de 2 pôles nouvellement créés : un pôle Accueil et un pôle Back Office
- Créer 1 poste d'adjoint technique en anticipation des arbitrages budgétaires 2024 en adéquation avec les besoins du service d'enquêter sur les logements sans titulaires d'abonnements, et la résolution d'une situation individuelle. Cette création de poste s'autofinance grâce aux recettes supplémentaires liées aux réabonnements des logements considérés vacants qu'elle génère.

- Transformer 1 poste de rédacteur « Responsable secteur Accueil » en un poste d'attaché 3.1 « Responsable centre de relations usagers » pour mieux piloter les projets fonctionnels et identifier un « ambassadeur Qualité »
- Transformer 2 postes d'adjoint administratif de « Chargé clientèle » en 2 postes de rédacteur « coordinateur de pôle usagers »

Au sein de l'unité Administration logiciel (cellule Egee), il est proposé de :

- Renommer la Cellule Égée en Secteur Facturation et Administration Logiciels (FALC),
- En attendant que les 3 nouveaux agents soient formés à la facturation (1 à 2 ans), assurer la spécialisation des missions des agents (Projets et administrations logiciels clientèle, Coordinateur de formation et Qualité de données / Facturation),
- Positionner les 5 postes (1 poste de catégorie A, 2 postes de catégorie B et 2 postes de catégorie C) auprès du responsable afin de sécuriser la facturation, et piloter la gestion des projets informatiques clientèle
- Passer en horaires variables élargis pour tous les agents du secteur,

Au sein du secteur Consommations, il est proposé de :

- Officialiser la création d'un pôle Enquêtes et Renforts Techniques avec un maintien à l'identique des missions,
- Intégrer des référents « FORMATION » au sein de chaque secteur.

De plus, un transfert d'un poste d'adjoint administratif « Gestionnaire administratif spécialisé comptabilité » en provenance de la cellule de gestion viendra compenser les missions transférées au sein de la cellule facturation

Un certain nombre de revendications ont été prises en compte grâce à l'intervention de l'intersyndicale, cependant cela reste très insuffisant pour la CGT.

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

Abst : CFTC (1)

Pour : CFDT (3),

9- DG Territoires Proximité Déchets Sécurité

9.A – Pôle Erdre et Loire : ajustements organisationnels de la cellule de gestion et de la fonction accueil (Avis)

La collectivité propose, en vue de la vacance du poste d'assistant·e de direction prévue en 2024 et pour que l'encadrement hiérarchique et fonctionnel des agent·e·s participant à l'accueil soit assuré par la même personne, de recentrer les missions sur des fonctions de secrétaire de direction/Accueil en transformant ce poste de catégorie B en catégorie C, en cohérence avec les postes similaires des autres pôles de proximité de la DGTPDS.

De plus les deux postes d'agent·e·s d'accueil et de secrétariat de direction/Accueil seront transférés à l'unité RH, logistique et prévention nouvellement dénommée RH/accueil.

Pour la CGT, bien que cet ajustement organisationnel soit une régularisation d'une situation qui devrait clarifier le fonctionnement de l'accueil et les conditions de travail des agents, tout cela se traduit par la déqualification d'un poste de B en C. Et donc des possibilités de moins d'évolution pour nos collègues.

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

Contre: CFDT (3), FO (1)

9.B - Pôle Sud Ouest : ajustements organisationnels du service Gestion de l'espace public, du service Développement Urbain et Environnement et de la cellule de gestion (Avis)

Pour la cellule de gestion : il s'agit de créer une « unité RH/Accueil » au sein de la Cellule de Gestion, le poste de catégorie B en devient le responsable.

Pour le Service Développement Urbain et Environnement : le poste de catégorie C de gestionnaire administratif spécialisé en urbanisme est requalifié en poste de catégorie B « instructeur·trice technique des autorisations du droit du sol »

Pour le Service Gestion Espace Public : il s'agit, au sein du centre technique de Bouaye, de transférer et de transformer le poste vacant d'agent de nettoyage au sein d'une nouvelle unité véhicule en recrutant un agent de maintenance de 1^{er} niveau catégorie C.

Pour la CGT, il y a peu d'enjeu à la cellule de gestion.

Il s'agit d'une régularisation pour des moyens plus adaptés au DUE, en terme d'instructeurs, mais la mission de gestionnaire administratif sera répartie sur 3 instructeurs. Pourquoi ne pas créer un poste ?

Pour le service nettoyage c'est un poste en moins.

Abst: CGT (6), FO (1)

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

9.C – Mission Gouvernance et Coordination Territoriale : Création d'un nouveau service métropolitain de police administrative de l'affichage (RLP'm) (Avis)

La loi Climat et Résilience impose cette nouvelle compétence à la Métropole à partir du 1^{er} janvier 2024, un nouveau service «Service Métropolitain de la police administrative de l'affichage » est donc créé.

Il sera composé d'un poste de responsable de service (cat A), transfert de l'actuel poste de chargé de mission RLPm, de deux créations de postes d'instructeurs (cat B) et de la création d'un poste d'assistant administratif (cat C).

Pour la CGT, malgré une explication peu claire de l'organisation mise en place, on comprend l'organisation des moyens dédiés. On peut cependant s'inquiéter que cette organisation n'intègre pas le territoire Nantais.

Il est pourtant nécessaire que l'application du RLPM (règlement de publicité) soit instruite de manière cohérente sur l'ensemble de la métropole. Ici, rien n'est dit concernant l'organisation par la DUR sur Nantes.

Abst: CGT (6)

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

10- DG Cohésion Sociale

10.A – Département Prévention et Solidarités - Évolutions des moyens nécessaires à la mise en œuvre de la Stratégie nantaise des nouvelles solidarités (Avis)

Ce dossier présente l'évolution des moyens nécessaires à la mise en œuvre de la Stratégie nantaise des nouvelles solidarités.

Pour les années 2023-2024, les créations de poste seront de 11 postes (2 à durée déterminée et 9 postes permanents)

La 1^{ère} phase de déclinaison opérationnelle de la délibération municipale liée aux assises des nouvelles solidarités passée en CM de juin 2023 ne va pas impacter dans l'immédiat, certains services du CCAS (comme le conseil solidaire). Cependant, l'accueil social, avec la prise en charge en 2024 des aides sociales

aux 18/25ans va voir potentiellement augmenter de dizaines de milliers le nombre des usagers éligibles, selon les critères retenus (étudiant, en emploi, chez les parents...)

Il est facile au regard des files d'étudiants lors de distribution alimentaire, d'imaginer »l'embouteillage » à l'accueil du CCAS pour recevoir une aide coup de pouce.

Augmentation du nombre des usagers, mais aussi de son lot d'agression et d'incivilité en lien avec la détresse des citoyens.

L'aide au 18/25 ans est en soi une très bonne chose, et la CGT par la distribution de titres de restaurants (qu'elle ne pourra plus faire après le passage à la carte restaurant pour tous!) y contribue depuis plusieurs années à son échelle.

Mais reste une mise en garde sur l'organisation et les conditions de travail pour permettre cette aide.

L'ouverture de lieux d'accueils de proximité dans les quartiers(Dervallieres, Bottiere, Nantes Nord) en plus de ceux déjà existants, et l'objectif de doter les mairies annexes au fur et à mesure de leurs réhabilitation de guichets d'accueil CCAS de proximité ne semble pas permettre la diminution de l'activité de l'accueil central, comme vous nous l'avez dit.

La création de postes pour répondre au besoin (11 postes dont 9 pérennes) reste un bon début, mais sans doute ce nombre devra être revu à la hausse.

De plus pourquoi créer des postes précaires pour des agents dont la mission est de lutter contre la précarité ?

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