



SYNDICAT CGT TERRITORIAUX

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

Comité Social Territorial du 10 mars 2025

1 – Introduction

1.A- Approbation du procès verbal du 19 novembre

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

2 – Direction Générale des Services

2.A - Département de la Communication Externe et Information: évolution de l'organisation du Département.

Le Dossier présenté par la collectivité lors du CST du 10 janvier avait pour but de faire valider l'architecture de la nouvelle organisation de la DCEI. La CGT avait voté contre étant donné que l'architecture présentée était vide, on a eu le sentiment de signer un chèque en blanc!

Comme il a été rappelé plusieurs fois par la collectivité aux organisations syndicales, cette nouvelle organisation prévoit de répartir le travail des chefs de projets et Chargés de production sur trois pôles au lieu d'un actuellement, schéma qui a conduit à dégrader encore les conditions de travail des agents, dégradation relevée dans le dernier baromètre QVST.

La CGT a fait remarquer que cette réorganisation, sans plus de détail, ressemble fortement à la structure qui était en place il y a 3 ans, insatisfaisante, et qui a été remplacée par l'actuelle, remise en cause par son organisation encore plus mauvaise.

Savoir reconnaître ses échecs est une chose positive, savoir tirer les leçons du passé en est une autre.

Une démarche d'association des agents au projet a été mise en place sous la pression de ceux-ci, manifestée par la production d'un document de travail qu'ils ont réalisé et remis au Directeur de la DCEI, lors d'une rencontre provoquée par une interpellation intersyndicale CGT / UNSA / FO.

Ce travail a conduit à la mise en place d'un calendrier des rencontres qui nous est rappelé dans le projet.

La CGT a recommandé d'attendre la fin des ateliers participatifs et la restitution des travaux avant de présenter en CST l'articulation définitive de l'organigramme de la direction et les missions qui y sont attachées.

Il nous a été répondu que la validation de la première étape le 10 janvier devait permettre le recrutement de cadres de cette nouvelle organisation afin de les associer à la construction du projet qui est présenté aujourd'hui, 10 mars.

A ce jour, 10 mars 2025, aucune annonce n'est parue, tant en interne qu'en externe sur le site de la Ville de Nantes ou de la Métropole.

Même si la nouvelle organisation se veut à effectif constant, le nombre de transformations de postes entraîné par la réorganisation prévoit certainement un nombre d'entretiens conséquents, sur la tenue desquels nous n'avons aucune information.

Soit ces entretiens ont été menés en dehors de toute publicité autour des postes, soit il était nécessaire d'attendre ce CST de Mars pour lancer les recrutements.

Dans ce cas, où est passée l'urgence qui nous a été présentée en janvier de valider l'ossature de la nouvelle organisation ?

La CGT note que la validation des niveaux de postes et la modification du rattachement hiérarchique interviendra le 1^{er} avril et l'organisation en 3 services le 1^{er} mai 2025. La CGT a demandé quel était le calendrier organisationnel détaillé proposé par l'administration pour tenir ce délais ?
Aucune réponse n'a été donné en instance !
La CGT a voté contre ce dossier.

Contre : CGT (6)

Abstention : FO (1), CFTC (1)

Pour : UNSA (4), CFDT (3)

3-Gestion de l'Emploi

3.A - Tableau de suivi des effectifs Ville de Nantes, CCAS et Nantes Métropole

Encore un cas symptomatique récurrent de l'opacité du tableau des effectifs. Alors que certains mouvements de postes (créations, transformations ou suppressions) mériteraient un dossier dédié, ils passent ici avec trop peu d'explication. Cette fois-ci, cela concerne tout de même 8 postes de la DNJ: direction pourtant objet de 3 dossiers dans ce CST.

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

Abstention : CGT (6), FO (1)

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

3.B - Actualisation de la procédure de recueil et de traitement des alertes éthiques confiée au collège de déontologie du CDG 44

Comme le nom du dossier en témoignait très explicitement, il s'agissait de procéder à la mise à jour, conformément au nouveau corpus juridique applicable (dont, en premier lieu, la loi n°2022-400 du 21 mars 2022 renforçant la protection des lanceurs d'alerte), des modalités de recueil et de traitement des informations/alertes que les agents de nos collectivités sont susceptibles de porter à la connaissance du Centre de gestion 44 (Centre à qui a été confiée cette tâche en tant que «réfèrent alerte éthique»).

Ces informations/alertes peuvent notamment porter sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général (l'on pense notamment à des actes de corruption) dont l'agent – «lanceur d'alertes» aurait été témoin dans l'exercice de ses fonctions.

Une fois n'est pas coutume (et c'est là une exception), nous faisons à l'évidence nôtres les propos tenus, lors du débat parlementaire, par le député Sylvain Waserman (Modem), auteur de la proposition de loi de mars 2022: « (...) à côté de la liberté de la presse ou de l'indépendance de la justice, les lanceurs d'alerte constituent un véritable pilier de nos systèmes démocratiques. Ils révèlent des atteintes à l'intérêt général, s'attaquent parfois à des intérêts puissants, exposent leur vie et celle de leurs proches pour un combat qu'ils estiment juste et nécessaire de mener. Ils font progresser l'État de droit parce qu'ils révèlent des situations qui l'entravent et le fragilisent. Il ne se passe pas une semaine sans que l'actualité se fasse l'écho d'une alerte dans le domaine de l'environnement ou de la santé, de la lutte contre la corruption, des menaces sur nos libertés individuelles, de la sécurité ou des dérives du numérique. Les lanceurs d'alerte jouent un rôle déterminant, un rôle qui, à n'en pas douter, ira croissant au fil des années. Il est donc indispensable de mieux protéger les lanceurs d'alerte contre les représailles dont ils peuvent faire l'objet, de protéger David contre Goliath, de garantir que leur alerte ne soit pas vaine. Notre démocratie n'en sera que plus forte, parce que le droit d'alerter deviendra dans les textes un droit fondamental et dans les faits une réalité accessible ».

Aussi, la CGT a exprimé un vote favorable sur ce dossier, tout en appelant l'Administration à assurer, conformément aux dispositions du décret n°2022-1284 du 3 octobre 2022, une «large publicité» à cette nouvelle procédure de signalement interne, et ce afin de la rendre accessible de manière permanente aux agents susceptibles d'agir comme lanceurs d'alertes.

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

3.C - Mise en œuvre de la communication syndicale par mail

La collectivité accède à la demande faite par les organisations syndicales de pouvoir communiquer par mail avec les agents sur des sujets généraux tels que la prévoyance, la réforme des retraites... mais aussi de manière ciblée vers les agents en fonction de leurs profils (catégories A/B/C, direction spécifique...)

Pour la collectivité, la mise en œuvre de ce projet nécessite de répondre aux enjeux de :

- Protection des données personnelles (RGPD – règlement européen de la protection des données) par le respect des droits des agents :

- o Droit à l'information,
- o Recueil du consentement,
- o Gestion du retrait du consentement,
- o Gestion de la violation de données,
- o Droit de rectification.

- Sobriété numérique en respect de la politique publique du numérique responsable définie par la collectivité (usage du numérique raisonné, réduction du mail...),

- Droit à la déconnexion

La CGT s'est largement exprimée sur le sujet en rappelant que cette mesure ne met pas un terme à la possibilité de « tracter » dans les services et d'afficher sur les tableaux destinés.

Nous avons aussi émis des remarques quant aux règles de mise en œuvre, ainsi la collectivité choisit une application plutôt restrictive des règles RGPD, telle que le consentement à priori des agents, mais aussi sur l'utilisation de l'outil « Sympa » avec la limitation d'insertion de pièces jointes.

La CGT a tout de même signé ce protocole, condition pour pouvoir utiliser ce nouvel outil, nous avons cependant voté contre ce dossier qui rend l'utilisation du logiciel trop limitative.

Contre : CGT (6)

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

Abstention : FO (1)

3.D - Plan de formation 2025 – programmation

Une fois par an en CST l'autorité territoriale présente le plan de formation annuel. Le dossier est très léger et rend difficile son appropriation pour en faire une analyse. Néanmoins nous constatons une grande part des efforts de formation concentrés sur les formations réglementaires, bien sûr nécessaires mais pas suffisantes. Par ailleurs le paiement des formations des apprentis prend de plus en plus de place. Or, ce dispositif de formation de la jeunesse, qui peut parfois être pertinent, est aujourd'hui déployé sous tous azimuts sans beaucoup de discernement. Avec certaines entreprises privées qui montent des formations de piètre qualité mais engrangent les financements publics dévolus à l'apprentissage. Nous avons donc décidé de nous abstenir sur le dossier, et avons porté la déclaration suivante en séance:

Depuis 2023, le budget de formation de nos collectivités est en augmentation. Mais cette augmentation est à mettre en parallèle de l'augmentation de la part des formations réglementaires, et la diminution importante de celle des actions individuelles et collectives spécifiques aux directions. Il ne faudrait pas que cette tendance s'approfondisse, au risque de voir la formation se limiter à la gestion des risques hygiène et sécurité. En effet, l'ambition des collectivités de former largement les agents selon les axes définis dans le plan de formation pluriannuel nécessite de maintenir une part importante de formations spécifiques individuelles et collectives et permettant l'évolution professionnelle. Par ailleurs, le dossier précise que nos collectivités accueillent de plus en plus d'apprentis. La CGT a déjà eu l'occasion d'exprimer ses doutes sur l'opportunité du développement à tout va de ce type de formations. Le chiffre de 13 % de la part de formation dédiée aux apprentis annoncé en séance paraît bien important au regard du nombre d'apprentis dans la collectivité.

Enfin, nous profitons du passage de ce dossier pour demander qu'une information soit faite aux syndicats, du nombre de formations sur les Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) dispensées au sein des directions, et lesquelles en ont bénéficié à ce jour.

Abstention : CGT (6), FO (1)

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

3.E - Revoyure Lignes Directrices de Gestion

Des aménagements à la marge pour les déroulements de carrière des égoutiers, des brigadiers chefs principaux, les agents sur les grades cible de rédacteur, les 2ème grade de catégorie B, et les conservateurs.

La CGT a dénoncé les blocages de déroulement de carrière organisés par la collectivité et qui touchent financièrement la grande masse des agents. Ce n'est pas les petits ajustements présentés ce jour qui vont régler ces problèmes. Les Lignes Directrices de Gestion, qui fixent les règles d'avancement décidées par la collectivité vont être rediscutées en 2026. La mobilisation de tous sera alors nécessaire pour faire évoluer positivement les choses.

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

3.F - Ratios d'avancement de grade catégorie C pour Nantes Métropole, la Ville de Nantes et le Centre Communal d'Action Sociale

C'est la « restriction » organisée. La collectivité fixe les ratios d'avancement correspondants aux Lignes Directrices de Gestion restrictives qu'elle a décidé auparavant.

La CGT a voté contre ces ratios. Elle exige des ratios de 100 % pour tous les cadres d'emploi. Ce qui correspondrait à une application stricte des règles d'avancement fixées par le statut.

Contre : CGT (6), FO (1)

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

4- Direction Générale Territoires, Proximité, Déchets et Sécurité

4.A – Pôles de proximité: évolution de l'organisation du nettoyage des Quartiers Prioritaires de la ville (QPV)

- 4.A.1- Nettoyement QPV au sein du Pôle Erdre et Cens

- Nantes Nord : Création d'un poste d'agent de Maîtrise et d'un poste d'adjoint technique basé au petit port. L'AM sera chargé de coordonner le travail du pôle avec les autres acteurs (bailleurs, chargés d quartier, NDNJ...)

Abstention : CGT (6), CFDT (3), FO (1)

Pour : UNSA (4), CFTC (1)

- 4.A.2- Nettoyement QPV au sein du Pôle Erdre et Loire

- Erdre et Loire : Création d'un poste d'AM et d'1 adjoint technique, redéploiement de 2 postes du Perray pour former une équipe qui sera chargée d'intervenir pour les quartiers, Bottière, Pin- Sec- Port Boyer – Halvêque.

Abstention : CGT (6), CFDT (3), FO (1)

Pour : UNSA (4), CFTC (1)

- 4.A-3- Nettoyement QPV au sein du Pôle Loire Sevre Vignoble

- Loire Sevre Vignoble : Création d'un poste d'adjoint technique pour le site de la Blordière.
Pour la CGT. On est très loin d'une vraie réponse aux besoins pour le nettoyage des QPV. Il y a deux poids deux mesures, quand on regarde ce qui se passe pour les quartiers Malakoff, Dervallières, Bellevue ou le Pôle centralité a obtenu les moyens de constituer de véritables équipes dédiées. La CGT s'est abstenue, puisque ces créations de postes sont largement insuffisantes et que les moyens matériel (véhicules) ne sont même pas prévus.

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

4.B- Pôle Nantes Centralité: organisation des graffitis

Pour la présentation de ce dossier, il est annoncé la création de deux postes catégorie C pour absorber l'élargissement du périmètre de traitement des graffitis. Périmètre qui comme annoncé dans la presse le 4 Mars 2025, concerne le quartier République, qui, comme chacun sait, est un secteur compliqué doté d'une énorme charge de travail. La CGT a rappelé que ce service fonctionne à flux tendu depuis plus d'un an, puisque l'effectif de 13 agents annoncé dans cette présentation est en réalité de 10 (les 3 autres ayant été sorti du planning de façon définitive pour raisons médicales).

Ces 10 agents sont contraints, actuellement, de former eux-mêmes les auxiliaires sur leur temps de travail, cette situation a fait l'objet d'une alerte CGT, F3SCT/ RPS envoyée à Johanna ROLLAND ainsi qu'au service QVCT le 23 Décembre 2024 et reste à ce jour sans réponse.

D'autre part, toujours dans le cadre de la souffrance au travail de ce service en sous effectif, la CGT a de nouveau alerté sur la difficulté de planifier les agents en question, tant sur le service quotidien, que sur les astreintes, qui elles mêmes, souffrent d'une gestion en dehors de tout cadre légal!!

Si les créations de postes sont toujours une bonne nouvelle pour la CGT, celles ci, couplées d'un élargissement de périmètre d'intervention dans un service déjà fragilisé, ne nous paraissent pas assez efficaces pour résoudre les difficultés récurrentes rencontrées actuellement par les agents du service des graffitis.

La CGT s'est abstenue sur ce dossier.

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

5-Direction Générale Cultures et Arts dans la Ville

5.A - Bibliothèque Municipale : évolution de l'organisation

Les arguments justifiant les raisons de ce réajustement semblent encore très flous. De nombreux points d'étapes impliquant plus étroitement les agents auraient dû être prévus tout au long du processus.

Seules les séances de question/réponses ont eu lieu pendant les séminaires de la Bibliothèque municipale mais en sous-groupe donc tout le monde n'a pas eu les mêmes réponses, quand il y en avait.

Aucun vote sur des scénarii possibles n'a été proposé aux agents comme cela a pu être le cas par le passé sur d'autres projets structurants

Ouverture des dimanches/refonte roulements des plannings pour l'info en 2018

L'adéquation entre les objectifs stratégiques et opérationnels semble légère. De plus, de nombreuses questions sont restées sans réponses. Enfin, avec un tel niveau de changement, il ne s'agit plus d'un réajustement mais bien d'une complète réorganisation (près de 70% des agents sont touchés).

Pour conclure: le but global du projet est mal défini et les agents ne voient pas comment ces modifications y répondront.

Le réajustement est censé aider à la mise en place du PCSES mais on ne sais pas quels aspects sont priorités quelle parties de la réorganisation répondent à quels objectifs. Le PCSES est énorme, il faut donc des objectifs clairs et honnête avec une transition sur le terrain. Mais on cherche encore!!!
pour toutes ces raisons que la CGT votera CONTRE ce dossier

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

Abstention : CFDT (3), CFTC (1)

6- Direction Générale Déléguée à la Cohésion Sociale

6.A- Département Prévention et Solidarité :

- 6.A.1- Direction d'Appui et de Coordination : renforcement des fonctions transversales et divers ajustements organisationnels.

Le dossier proposait de créer un poste d'adjoint administratif (catégorie C) au sein de la cellule de gestion de la Direction Appui et Coordination (DAC) du Département Prévention et Solidarités (DPS) (beauté de notre organigramme qui fourmille d'acronymes et dont la lisibilité n'est pas la première des vertus...).

Parallèlement à cette création, l'on nous soumettait également une proposition d'évolution du poste de responsable (catégorie B) de cette même cellule de gestion, en poste de catégorie A (3.1).

Cette création de poste et cette évolution statutaire doivent ainsi permettre à la cellule de gestion de renforcer ces fonctions transversales au DPS (appui au pilotage RH, gestion comptable des tiers, ...).

La CGT a exprimé un vote favorable sur ce dossier

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

- 6.A.2- Direction du Parcours de Vie des Aîné.e.s: ajustements organisationnels Pôle Établissements Médico- Sociaux (PEMS) et fonctions supports

Ces ajustements organisationnels visent à répondre aux défis actuels en posant les bases d'un pôle établissement médicaux sociaux renforcé, capable de s'adapter à l'évolution et de répondre encore plus efficacement aux besoins des résidents.

Pour ce faire, ils doivent aussi répondre aux besoins et attentes des agents des EHPAD et résidences autonomie (entre autres). Notamment afin qu'ils soient soutenus et outiller face aux défis quotidiens qu'ils rencontrent.

Aussi la CGT restera vigilante à ce que cette nouvelle et prometteuse organisation, tienne bien ces promesses et prenne bien en compte le bien être au travail des agents comme une nécessité éthique mais aussi comme un impératif opérationnel pour la qualité des services.

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

Abstention : FO (1)

6.B- Direction de la Petite Enfance : projet de direction Petite Enfance et ajustements organisationnels

Suite à l'application depuis le 01/01/2025 du service public de la petite enfance (SPPE), la direction doit faire évoluer son organisation afin de répondre aux compétences qui sont désormais dévolues à la collectivité (recenser les besoins des enfants et des familles, informer et accompagner les familles, planifier le développement des modes d'accueil, soutenir la qualité des modes d'accueil).

Ainsi il est proposé de restructurer la direction en 3 pôles :

- Ressources et Partenariat (RH, finances, marchés publics, gestion, prévention santé au travail..)
- Territoires (SAPE, qualité et prospectives, animation culturelle et événements + les EAJE)
- Santé

Dans ce cadre un poste de conseiller.ère santé et conditions de travail de catégorie B est créé.

De plus dans ce dossier nous était présentée la transformation de 4 postes d'auxiliaires de puériculture (catégorie B) et en postes de 'agents éducatifs Petite Enfance (AEPE de catégorie C) et le transfert de 2 postes d'AP vacants sur deux petites structures (MAPE) afin de faciliter les ouvertures et fermetures. Cette proposition fait suite au dossier présenté en CST le 3 juin 2024 pour la création des postes d'AEPE en remplacement des postes d'AP vacants, pour résoudre les problèmes de recrutements, dossier sur lequel la CGT s'était opposée.

Concernant les ajustements organisationnels, la CGT espère qu'ils permettront réellement une adaptation aux évolutions SPPE et bien qu'ils n'aient pas d'impacts directs sur les MAPE, qu'ils auront un effet positif sur le soutien au plan d'actions RPS.

En effet les ambiances et conditions de travail dégradées n'incitent pas les agents à rester à la DPE, ni même pour certains, dans la fonction publique territoriale.

La CGT rappelle tout l'enjeu du bien travailler pour permettre la pérennité des recrutements sur les métiers de la petite enfance en tension, sans oublier l'aspect de l'attractivité financière.

Nous resterons vigilants et force de propositions sur ces sujets, soucieux d'un service public de la petite enfance de qualité pour les usagers comme pour les agents.

Abstention : CGT (6), FO (1)

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

6.C- Direction des Sports- Pôle Sport Municipal et Proximité- Secteur Aquanautique- Nouvelle piscine des Dervallières : projet d'extension et de restructuration.

De nombreux postes sont créés afin que fonctionne dorénavant toute l'année la piscine agrandie en partie couverte. C'était évidemment nécessaire.

Nous avons cependant regretté l'absence d'éléments rendant plus lisible le dossier: planning des agents, saisonnalité des heures d'ouverture des piscines Dervallières et Durantière et transfert sans doute d'agents sur le site des Dervallières durant la plus forte activité d'été, qui bien sûr perdurera.

Pas non plus de communication du Plan d'Organisation de la Sécurité et des Secours (POSS) et protocole de nettoyage. Dommage, on aurait ainsi pu vérifier l'adéquation des besoins en maîtres-nageurs, ainsi qu'en agents d'accueil et d'entretien.

Alors, la CGT s'est abstenue.

Abstention : CGT (6)

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

7- Direction Générale Citoyenneté et territoires Solidaires

7.A- Direction de la Relation aux Usager.ère.s- Service Opérations Citoyennes et Cimetières : ajustements organisationnels des secteurs élections et recensement et de la mission funéraire

Le service Opérations citoyennes et cimetières de la Direction de la Relation aux Usager.ère.s était jusqu'alors composé de 4 entités : un secteur élections (6, postes), un secteur recensement de la population (2 postes), un secteur cimetières et une mission funéraire (1 poste).

Le dossier proposait :

- le changement d'intitulé du service Opérations Citoyennes et Cimetières en service Recensement, Élections, Funéraire (REF) ;

- le regroupement des secteurs recensement et élections sous la responsabilité de l'actuel responsable du secteur élections et composé de 2 postes de rédacteur (B) et de 3 postes d'adjoint administratif (C) ;
- le transfert du poste de rédacteur, actuellement rattaché au secteur élections, auprès de la responsable du service REF sur des missions de coordination et de conduite de projets ;
- le transfert de l'actuel poste de responsable secteur recensement, à la mission funéraire, qui deviendra un poste de chargé-e de mission funéraire (3.2) lorsque celui-ci sera vacant.

Il a été rappelé de la part de la CGT des observations (en **annexe 1**) :

- Sur les secteurs élections et recensement
- Sur la mission funéraire
- Sur la création d'une régie des pompes funèbres, de la reprise en régie de la DSP crématorium et de l'avènement d'une Sécurité sociale de la mort

Toutes ces observations ont amené la CGT à voter contre ce dossier.

Contre : CGT (6)

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

8- Direction Générale Déléguée à la Fabrique de la Ville Écologique et Solidaire

8.A- Direction Nature et Jardins

- 8.A.1- Evolution de l'organisation territoriale- Création d'un quatrième territoire

Dans ce dossier il est proposé par la Direction Nature & Jardins la création d'un quatrième territoire en divisant celui de l'Est, Centre et Sud afin d'en rééquilibrer les effectifs ainsi que la charge de travail. Ce quatrième territoire intégrerait les trois équipes du centre ville (Mairie Bouffay, Graslin Bretagne et Madeleine Champ de Mars) ainsi que les équipes de St Donatien et Malakoff qui se verrait rattacher avec celle du Jardin des Plantes. Pour ce faire la Direction Nature & Jardins transforme deux postes au sein du Jardin des Plantes, un de catégorie C en catégorie B responsable de secteur et un de catégorie B en catégorie A responsable de territoire.

La CGT a évoqué à plusieurs reprises le déséquilibre des subdivisions ou territoires en mettant en évidence le risque psycho-organisationnel notamment sur le territoire Est, Centre, Sud qui se trouvait être le plus grand en matière de gestion d'équipes pouvant mettre le ou la responsable de ce territoire en difficulté. Lors de réunions diverses avec la direction du "SEVE" à l'époque, au cours des précédents mandats, La CGT avait déjà émis la possibilité de scinder cette subdivision afin d'en ré-équilibrer la charge de travail, avec la création de ce quatrième territoire c'est aujourd'hui chose faite et la CGT ne peut que l'approuver.

Toutefois la CGT porte un point de vigilance sur des sujets d'ordre organisationnels quant à l'évolution des missions du ou de la futur-e responsable de territoire ainsi que le ou la cadre de catégorie B. Ils ou elles auront non seulement la gestion du Jardin des Plantes mais aussi celle des équipes de Malakoff et de St Donatien ce qui n'était pas le cas de leurs prédécesseurs. Les jardiniers-ères du Jardin des Plantes ont aussi fait part de leurs inquiétudes quant à l'évolution de leurs missions sur des sites externes qui pourraient leurs être confiés à l'avenir.

En dépit de ces quelques aléas organisationnels, la CGT approuve pleinement la création de ce quatrième territoire et se positionnera donc favorablement sur ce dossier.

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

- 8.A.2- Territoire Ouest- Ouverture du jardin extraordinaire : ajustements de l'organisation

Depuis l'inauguration de la première phase Ouest du Jardin Extraordinaire en septembre 2019, la Carrière Misery est devenue un lieu de promenade incontournable pour les habitant·e·s de Nantes et au-delà. L'objectif de cette réorganisation est de répondre aux nouveaux enjeux de gestion induits par ces nouvelles surfaces. En effet, l'extension et l'implantation de nouveaux équipements ludiques obligent à redéfinir les besoins en effectifs.

Il est proposé dans ce dossier la création d'une équipe de jardinier·ière·s comprenant les deux postes créés pour l'entretien du Jardin Extraordinaire au sein de l'équipe Bellevue - Chantenay ainsi qu'un poste d'agent de maîtrise. Il est aussi proposé la création d'une équipe « maintenance et gardiennage », composée de 4 agent·e·s en équivalent temps plein et de 2 agent·e·s en renfort saisonnier ainsi que d'un poste d'agent de maîtrise.

La création d'une autre équipe de jardinier·ères pour le Jardin Extraordinaire est un choix que la CGT trouve judicieux de la part de la direction, cela permet de simplifier la gestion de ce secteur ainsi que d'en alléger la charge du responsable. Augmenter l'effectif de l'équipe Bellevue – Chantenay, qui se trouve être l'un des plus conséquent de la DNJ, aurait pu mettre l'encadrant en difficulté.

La CGT note que cette équipe, constituée d'un responsable et de deux agent-es, est une première étape car la gestion de la surface à entretenir augmentera dans un avenir proche avec la restitution des espaces entretenus par l'entreprise en charge de sa création, à terme l'effectif de celle-ci sera donc appelé à évoluer. La CGT se questionne toutefois sur la présence de futurs locaux au sein du site pour ces deux nouvelles équipes.

La CGT ne peut être que favorable à la mise en place de cette évolution organisationnelle avec la création de ces deux équipes mais restera attentive quant à son évolution dans le temps.

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

- 8.A.3- Services Logistique et Productions végétales: ajustements de l'organisation

A l'occasion de la vacance de poste du responsable Magasin, un nouveau schéma est proposé pour assurer une meilleure cohérence dans l'organisation et le management des équipes des ateliers. Il est proposé une évolution des missions du poste de responsable Magasin, qui prendrait également en charge l'encadrement des mécaniciens. Le/la responsable Mécanique Magasin (agent de maîtrise, catégorie C), encadrera ainsi 4 mécanicien·ne·s et 2 magasinier·ère·s.

L'essentiel des tâches administratives du poste de secrétaire de service relevant davantage du service Productions végétales que du service Logistique, il est proposé le changement de rattachement hiérarchique de ce poste du service Logistique vers le service Productions végétales.

La CGT s'est positionnée favorablement sur ce dossier qu'il lui semblait plutôt cohérent dans son ensemble.

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

Abstention : FO (1)

9- Direction Générale Ressources

9.A- Département du BATII:

- 9.A.1- Direction Administrative de Financière: ajustement organisationnel et renforcement managérial du service Budget Finances

Parangon de bassesse, de mesquinerie et de mépris de la part de notre Haute Administration, ce dossier ne pouvait que susciter la nausée et la colère (et l'on use là d'euphémisme..).

Dans sa version initiale, ce dossier actait ainsi de la requalification (ô combien légitime), au sein du service Budget Finances du BATII, de 4 postes de gestionnaire comptable de catégorie C en postes de chargé.e comptable de catégorie B.

Cette requalification était, comme il se doit, passée sous toutes les fourches caudines des validations RH pré-CST, avait été avalisée par la Direction du BATII, figurait explicitement dans le dossier initial adressé aux organisations syndicales, fut présentée devant ces mêmes organisations en réunion de préparation et avait été communiquée aux agents concernés.

Tout était donc bouclé !

Mais c'était sans compter sur le caprice de l'un des Directeurs de la Direction générale Ressources qui, bien que non directement concerné, a craint, *pt'i bonhomme*, qu'un tel changement de grade ne fasse naître chez ses propres agents comptables des velléités d'évolution statutaire (ce que nos têtes-pensantes ont qualifié, avec toute la poésie qui les caractérise, d'«*effet de bord*»).

Dès lors, plus de requalification, et ce quelques jours seulement avant la tenue du CST.

L'on vous laisse imaginer la réaction des agents concernés lorsque cela leur a été annoncé, ainsi que celle de leur encadrement immédiat qui avait porté cette requalification et qui fut *in fine* lâchement abandonné par la Direction Générale (qui, bien évidemment, car fidèle à sa devise «Courage, fuyons», ne daigna pas rencontrer les agents...).

Bref, tout est dans ce dossier (ou, plutôt, dans son hâtive évolution): couardise, mépris, pingrerie et ... entêtement.

Entêtement, car malgré l'opposition unanime, et par deux fois (1^{er} CST et CST supplémentaire), des organisation syndicales, notre Haute Administration ne modifia pas d'un iota sa position.

Mépris donc pour les agents, mais également pour ce que d'aucuns qualifient de «dialogue social»!

Bravo les champions ...

Intervention complète en annexe 2

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

- 9.A.2- Direction Administrative et Financière: ajustement organisationnel du service Ressources Humaines

Ce projet semble cohérent avec un redéploiement à terme mais nous resterons vigilants sur la charge de travail au sein de ce service en attendant. Des moyens supplémentaires auraient été souhaitables le temps du redéploiement du poste d'assistante de service en poste de gestionnaire ressources humaines.

Abstention : CGT (6), FO (1)

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

- 9.A.3- Direction logistique: ajustements

Des moyens supplémentaires dans ces services sinistrés devraient être déjà en place. La situation risque d'être critique et ne tient actuellement que sur quelques agents présents aussi bien Gestion de Parc que SATES.

Pour le dossier en lui même la CGT est favorable mais attention plus globalement au RPS.

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

Abstention : FO (1)