



SYNDICAT CGT TERRITORIAUX

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

Comité Social Territorial du 17 novembre 2025

DÉCLARATION LIMINAIRE DE LA CGT concernant la revendication des assistantes sociales du personnel de bénéficier du Complément de Traitement Indiciaire issu du Ségur de la Santé

« Pour faire suite à la rencontre du 11 juin dernier et dans la perspective d'une rencontre proposée par vous Mme BASSAL à la rentrée, un mail de notre syndicat comprenant rapport d'activité, fiches de poste des assistantes sociales du personnel et leurs diplômes d'Etat, chronologie de la mobilisation, décret CTI, arrêté des AS du personnel du département de Loire-Atlantique a été adressé aux participants le 2 juillet 2025. La direction des assistantes sociales du personnel sollicitée, a également fait parvenir une note et fiche de poste actualisée.

Compte tenu de l'engagement que vous avez pris à nous revoir, nous sollicitons, à nouveau, un rendez-vous dans les plus brefs délais. Nous ne comprenons pas que l'esprit de la loi tenant à valoriser les métiers de l'accompagnement social, la promotion de l'égalité femmes / hommes, l'équité entre professionnels, la mobilité entre les 3 collectivités et l'attractivité de la collectivité ne soient pas mis en œuvre par une décision d'octroi du CTI aux assistantes sociales du Service Social du Personnel. »

A la suite de cette déclaration liminaire, Mme Bassal a indiqué nous proposer rapidement un échange sur le sujet. Espérons que ce sera pour clore cette bataille qui dure depuis déjà 2 ans, par l'octroi de cette prime à laquelle nos collègues assistantes sociales du personnel devraient avoir droit.

1.A – Approbation du PV du CST du 17/09/2025 – Reporté

2. Gestion de l'Emploi

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

Nous avons fait une intervention sur un poste à la Direction de l'Animation de la Transition Ecologique (DATE) : l'agente en contrat de 2 ans (en fait 6 mois puis 2 ans) sur la mission Pilote city est déjà sur un nouveau projet, depuis mars 2025, dont elle-même a recherché le financement. Il paraît inconcevable de perpétuer cette situation ; recherche régulière de financement d'un emploi à chaque fois à durée déterminée.

Elle n'avait d'ailleurs, jusqu'à ce que la CGT l'interroge sur ce tableau des effectifs, aucune information de l'administration sur le sort statutaire dédié à sa situation en 2026.

Le réchauffement climatique ne va pas s'arrêter de sitôt. L'engagement de la collectivité au travers de tels projets non plus, nous l'espérons. Alors, il est nécessaire de créer un emploi pérenne sur ce poste.

Globalement la CGT s'abstient sur ce dossier global concernant les effectifs, au vu du nombre important de postes précaires dans nos collectivités.

Pour :

Abstention : CGT, UNSA, CFDT, FO, CFTC

Contre :

2.B - Revalorisation de la participation employeur aux contrats labellisés santé (Avis)

Les collectivités devaient légalement rehausser leur participation aux frais de mutuelle, pour que leur participation soit de 15 € minimum. Elles proposent d'augmenter la part employeur de 5€ pour chaque tranche. Voici l'intervention de la CGT, favorable à cette réhausse :

En matière de santé, la CGT poursuit l'idéal du 100% Sécurité sociale et le principe « *on cotise selon ses moyens, on reçoit selon ses besoins* ». Pour fonctionner, la Sécu doit en conséquence être universelle (couvrir tout le monde), unique (pas de concurrence) et uniforme (égalité de toutes et tous).

C'est pourquoi notre organisation dénonce la marchandisation de la protection sociale, la généralisation des complémentaires à côté de la sécurité sociale, complémentaires santé qui sont, quel que soit leur statut, plus coûteuses et plus inégalitaires que la sécurité sociale.

C'est pourquoi, la CGT milite pour la perpétuation, l'achèvement et l'élargissement de ce que communistes et cégétistes, créèrent en 1946, c'est à dire un régime général et unifié de Sécurité sociale géré par les seuls travailleurs, fondé sur un taux interprofessionnel unique et prenant en charge l'intégralité des frais de santé.

Cela étant, en l'espèce, et dans l'attente de l'advenue de cet idéal du 100 % sécu, la CGT ne s'opposera pas à ce qui apparaît comme une mesure d'équité, soit une augmentation de 5 € par mois de la participation employeur pour chacune des 3 tranches.

Pour : CGT, UNSA, CFDT, FO, CFTC

Abstention :

Contre :

2.C – Modification des lignes directrices de gestion en matière de déroulement de carrières - Revoyure (Avis)

Il s'agit ici d'ajustements positifs proposés pour les avancements, d'une part des Éducateurs de Jeunes Enfants et Assistants Sociaux-Educatifs, d'autre part des agents en congé parental.

La CGT n'a pas de remarques sur les propositions précises du dossier présenté, mais rappelle son opposition à la politique des ratios pour les avancements. Nous revendiquons un avancement aux conditions statutaires sans critères supplémentaires imposés par la collectivité, qui retardent les avancements pour les agentes et agents. C'est pourquoi nous nous sommes abstenus sur ce dossier.

Vote 1 (ASE-EJE)

Pour : UNSA

Abstention : CGT, CFDT, CFTC
Contre : FO

Vote 2 (congé parental)
Pour : UNSA, CFDT, FO, CFTC
Abstention : CGT
Contre :

2.D – Actualisation du plan d'actions égalité et mixité professionnelle femmes hommes (Avis)

Ce dossier est en continuité du plan précédent et en lien avec le travail du groupe sur l'égalité professionnelle du CCIEDM. La CGT ne peut donc qu'être favorable à l'actualisation de ce plan d'actions égalité et mixité professionnelle femme homme. Cependant reste la question des moyens humains comme financiers donnés pour une réelle mise en œuvre de toutes ces actions, nous y resterons vigilants pour la réalisation de ce nouveau plan.

Pour : CGT UNSA CFDT FO CFTC
Abstention :
Contre :

3 Direction Générale Déléguée à la Cohésion Sociale

3.A – Direction des Sports : ajustement organisationnel de la cellule de gestion (Avis)

Nous partageons le constat d'une augmentation autant quantitative que qualitative de la charge de travail de la cellule de gestion, pour autant nous ne pensons pas que les ajustements organisationnels proposés ici, soient de nature à répondre aux réels besoins.

Pour : UNSA CFDT CFTC
Abstention : CGT FO
Contre :

3.B – Direction de l'Éducation :

- **3.B.1 - Service Municipal de Restauration : évolutions de l'organisation du service et des modalités de temps de travail des agents de production, logistique et maintenance (Avis)**

Toujours dans le cadre de l'évolution du SMR, il est proposé une harmonisation des horaires, les agents de prod, logistique et maintenance passent à la variante RTT 7.30h, ceci leur permet de générer des RTT en apportant un peu plus de souplesse dans leur organisation perso, en revanche ils avaient auparavant une sujétion de 35h (liée au travail planifié et aux horaires atypiques) ils perdent la sujétion liée à la planification et passent donc à 25h de sujétion, ils devront donc faire 10h de plus par an, ce que nous avons souligné en réunion de préparation. La réponse de la direction a été que sur 6 ans dans les faits, avec les jours fériés ils ne feront pas ces 10h en plus, et ils auront des RTT... Il nous a donc fallu rappeler que les RTT n'étaient pas des offrandes de la collectivité mais bien du temps supplémentaire travaillé récupérable....

Le dossier propose néanmoins des conditions de pose de congés qui sont un peu plus souples qu'avant mais tout de même restrictives par rapport à d'autres collègues. De plus, des postes sont revalorisés, et les agents consultés sont majoritairement satisfaits de l'évolution, c'est pourquoi nous nous sommes abstenus.

Pour :

Abstention : CGT UNSA CFDT CFTC

Contre : FO

- **3.B.2 – Pôle expertise et Appui : ajustement organisationnel (Avis)**

Espérons que le nouveau positionnement des postes de chargé-e de mission qualité de vie au travail et de conseiller-ère de prévention dans l'organisation du Pôle Expertise et Appui permettra, enfin, de donner suite à la démarche de diagnostic RPS (risques psycho-sociaux) et de mettre en œuvre le plan d'action de façon efficace et transparente, à partir des éléments relevés par le dispositif d'écoute de la direction.

Pour : CGT UNSA CFDT FO CFTC

Abstention :

Contre :

3.C – Département Prévention et Solidarités - Direction de l'Inclusion Sociale - Pôle Relations aux Usagers et Accès aux Droits : ajustements organisationnels (Avis)

L'augmentation de la charge de travail est constatée, et de nouveau l'autorité territoriale propose de réorganiser à effectifs quasi constants, pour la CGT c'est insuffisant à moins de croire en la magie...

Pour : UNSA FO CFTC

Abstention : CGT CFDT

Contre :

4 Direction Générale Citoyennetés et Territoires Solidaires

4.A – Mission Développement des Territoires et Participation (MDTP) : transformation de la MDTP en Direction Participation et Proximité (DPP) et évolutions organisationnelles (Avis)

Mise à part la transformation d'un poste de B en A, c'est ici l'officialisation d'une organisation déjà un peu en place, en bilan de mandat.

Pour : CFDT CFTC,

Abstention : CGT UNSA FO

Contre :

4.B – Direction de quartiers Cœur de Ville : ajustements de l'organisation et des fonctions managériales (Avis)

La directrice adjointe sera délestée de la responsabilité de la coordination jeunesse (sous la directrice maintenant) et pourra donc être en responsabilité totale du Q4, avec responsabilité des 2 développeurs, proposition que nous apprécions (peut être d'ailleurs la possibilité d'une facilitation de l'implication sur ce quartier un peu à part... Notamment concernant le CVA - Groupe Cadre de Vie et Aménagement, avec les interlocuteurs pôle Nantes Centralité, Direction Nature et Jardin et Direction Aménagement et Urbanisme de Nantes).

Un chargé-e de développement est rattaché à la responsable de la Maison de quartier des Haubans, reconnaissant ainsi l'importance de cet équipement.

Nous sommes également satisfaits qu'une équipe soit dédiée au QPV Malakoff (chargé.e de développement et agente d'accueil et de médiation) sous la responsabilité de la chargée de mission QPV, ceci validant des missions qui travaillent déjà ensemble.

Donc, ce sont des transferts de poste sans création, mais sans doute dans le cadre d'une meilleure organisation.

Pour : CGT UNSA CFDT FO CFTC

Abstention :

Contre :

4.C – Direction de quartiers Sud : ajustements organisationnels (Avis)

La pérennisation du poste A de Chargé.e de mission transformations urbaines et dialogue citoyen est évidemment une bonne chose. Comment a-t-on imaginé un instant, au regard notamment des projets Ile de Nantes et Pirmil Les Isles, qu'un tel poste n'avait pas vocation dès sa création à être un poste statutaire pérenne ?

La transformation du poste B de Chargé.e de développement Nantes Sud en poste A de Chargé.e de mission QPV Clos Toreau, à l'égal des autres agents du collectif QPV, est encore une évidence pour laquelle on ne peut que regretter le positionnement initialement décidé.

Pour : CGT UNSA CFDT FO CFTC

Abstention :

Contre :

4.D – Direction Vie Associative : renforcement de l'expertise technique et financière au sein du service Locaux associatifs et réservation de salles (Avis)

Pour : CGT UNSA CFTC

Abstention : CFDT FO

Contre :

4.E – DG Cités : création d'un pôle Ressources et consolidation des fonctions de Cellule de gestion (Avis)

Pour : CGT UNSA CFDT FO CFTC

Abstention :

Contre :

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

5.A – Direction de l'Espace Public : ajustement organisationnel du Service Ouvrages d'Art et du Service Régulation de trafic (Avis)

Pour la CGT, les créations de poste proposées ici seront utiles mais néanmoins insuffisantes. Pour le service des ouvrages d'art, on note d'ailleurs qu'il est précisé dans le dossier que le renforcement prévu permettra de réaliser 70 à 80 % des visites annuelles de surveillance préconisées par le référentiel métier, au lieu de 33 % aujourd'hui. Des recrutements permettant d'atteindre les 100 % auraient été utiles. Nous nous abstenons donc sur ce dossier. Et nous nous permettons ici un pas de côté pour évoquer la situation des directions patrimoines de manière générale, et des directions supports de nos collectivités : elles sont encore trop souvent en manque de moyens humains et de moyens techniques pour mener à bien leurs missions,

comme nous l'avions déjà évoqué pour le BATII et la Logistique par exemple. Peut-être parce que leur travail n'est pas immédiatement visible par les usagers du service public. Mais certaines situations mettent aujourd'hui en péril la bonne marche de nos collectivités. On peut citer notamment deux services du Dept Finances Marchés Performances : la comptabilité et les marchés publics, qui croulent sous le travail, et n'ont pas assez d'agentes et d'agents formés pour absorber cette charge.

Pour : UNSA CFDT FO CFTC

Abstention : CGT

Contre :

5.B – Direction Nature et Jardins : ajustements organisationnels du Service Études et Paysage et du Service Productions Végétales (Avis)

Concernant le service Etudes et paysage, l'organisation sera sans doute plus lisible (positionnement et changements de noms). Il reste à confirmer que la stratégie des fermes urbaines est positionnée à la DATE et non ici à la DNJ. Cela a été fait par le directeur en réunion de préparation du CST, mais il apparaît important que l'instance l'entende, pour éviter toute confusion. (Le rôle de la DNJ reste bien le dessin (opérationnel) de fermes métropolitaines, pilotées en régie par la collectivité). Sur ce dossier, la seule interrogation concerne le positionnement statutaire du poste en charge du plan pleine terre, qui reste en catégorie B : questionnement au regard du niveau de responsabilité du poste et son envergure sur une action d'une politique publique fortement portée.

Vote 1

Pour : CGT UNSA CFDT FO CFTC

Abstention :

Contre :

Afin de gérer la future collection de végétaux ligneux pour répondre aux enjeux d'adaptation au changement climatique, faisant de l'arboretum du cimetière parc un lieu d'expérimentation, la direction propose la modification d'un poste d'adjoint technique en agent de maîtrise.

La CGT se positionne favorablement sur cette évolution de poste qui correspondrait aux missions de l'agent promu, néanmoins la CGT demande pourquoi le grade d'agent de maîtrise et pas technicien principale comme le botaniste du jardin des plantes ainsi que de la reconnaissance métier des jardiniers-ères botanistes en poste dans les différents parcs de la ville. La direction nous répond que ce poste se trouvera entre celui du technicien du Jardin des Plantes et ceux des jardiniers-ères botanistes, organisation similaire que pour la gestion de l'eau, des animaux, etc. Quand à la reconnaissance métier des jardiniers-ères botanistes, la collectivité a statué sur le fait que leurs fiches de poste en font des agents-es polyvalents aux mêmes titres que les autres jardiniers-ères.

Vote 2

Pour : CGT UNSA CFDT FO CFTC

Abstention :

Contre :

La direction propose un ajustement organisationnel de la production végétale avec la création d'un poste de technicien, ayant pour mission la pépinière métropolitaine et la future graineterie, ainsi que la création d'un poste d'agent de maîtrise au sein de l'équipe de production florale.

La CGT se positionne favorablement sur ce dossier en adéquation avec l'évolution des missions et ré-équilibrant ainsi la ligne hiérarchique de ce service.

Concernant la pépinière ainsi que la future graineterie, le poste de technicien-ne étant pourvu, le seul questionnement de la CGT se situe sur la démarche de recrutement du, ou de la futur agent de maîtrise de la production florale.

La direction nous informe employer le même mode de recrutement qu'à l'accoutumée, offrant la possibilité aux agents-es de pouvoir se positionner en interne, (promouvables, titulaires d'un examen professionnel ou d'un concours) ou par voie externe.

Nb : La CGT a effectuée une déclaration sur le maraîchage public en adéquation avec la mise en place de la futur graineterie, reproduite ci-après.

Vote 3

Pour : CGT UNSA

Abstention :

Contre : CFDT FO CFTC

Déclaration sur le maraîchage public

La CGT profite de la présentation de ce dossier afin de faire un petit focus sur la mise en place de la graineterie. En effet celle-ci pourrait voir son rôle évoluer et ainsi collecter des graines de fruits et légumes anciens, locaux et d'origines biologiques pour alimenter les paysages nourriciers, les jardins partagés mais aussi dans l'optique de peut-être passer à l'étape suivante avec la mise en place d'un maraîchage public effectué en régie au sein d'une ferme municipale.

La CGT s'inscrit pleinement dans cette démarche revendicative qui se trouve être d'un enjeu sociétal majeur en matière d'écologie et de préservation de la biodiversité avec une sanctuarisation de ces terres afin d'en limiter leurs (artificialisations) bétonisations.

Celle-ci permettrait aussi d'avoir des produits de qualités avec une traçabilité constante de la production en partant de leurs graines jusqu'à l'assiette des enfants en restauration scolaire ou des personnes âgées en EHPAD. En passant sur une production interne 100% bio cela permettrait aussi de se détacher des marchés conventionnels et ainsi faire des économies sur les achats de fruits et légumes de provenance diverses.

En juillet 2025, le répertoire national des fermes publiques recense 51 collectivités (Limoges, Poitiers, Toulouse, Marseille, Vannes...) 2 intercommunalités (Saint-Tropez et Rodez), une métropole (Lyon) ainsi qu'une ferme départementale (dans les Alpes Maritimes) qui ont d'ores et déjà franchis ce cap, fournissant leur restauration scolaire en proposant des fruits et légumes bio issues de leurs productions. Plus localement les villes de Bouguenais et Orvault l'ont mis en place en 2023 avec pour objectif, pour celle d'Orvault de fournir la future cuisine scolaire mutualisée de la Chapelle-sur-Erdre et de Saint-Herblain ce qui représenterait 10.000 couverts journalier. Les villes de Plessé, Sautron et Vertou étudient également le projet.

La ville de Nantes a été précurseuse dans la gestion de ses espaces verts, les différentes récompenses reçues ces dernières années le démontre. La CGT déplore que notre collectivité n'ait pas saisie l'occasion de l'être aussi avec la mise en place du maraîchage public au sein d'une ferme municipale.

5.C – Direction du Cycle de l'Eau : modification de l'organisation (Avis)

La CGT salue les créations de postes proposées ici pour porter l'ambition de la collectivité inscrite au SYAM 2040. Nous nous interrogeons sur les points suivants :

- deux postes d'assistantes sont transformés en poste de gestionnaires au sein du pôle Ingénierie et Travaux, et tant mieux. Mais que devient alors la fonction d'assistantat ?

- Par ailleurs la création de postes d'adjoints pose des questions très pragmatiques, notamment concernant les prises de décision, ou la réalisation des entretiens professionnels, et appellera notre vigilance.

Pour : CGT UNSA CFDT FO CFTC

Abstention :

Contre :

5.D - Direction des Opérateurs Publics de l'Eau et de l'Assainissement - Service Production d'Eau Potable : création d'une unité traitement et qualité de l'eau potable (Avis)

Pour : CGT UNSA CFTC CFDT FO

Abstention :

Contre :

6 Direction Générale Territoires, Proximité, Déchets et Sécurité

6.A – Pôle Erdre et Cens : ajustements organisationnels (Avis)

La CGT est favorable à ces ajustements organisationnels, qui viendront traiter les dysfonctionnements qui existaient, et correspondent bien au travail amorcé avec les agentes et agents concerné.e.s depuis 1 an.

Pour : CGT, UNSA, CFTC

Abstention : CFDT FO

Contre :

7 Direction Générale Cultures et Arts dans la Ville

7.A – Muséum d'histoire naturelle - Projet de rénovation : point d'étape et impacts organisationnels liés à la fermeture du Muséum pour travaux (Avis)

Il s'agit ici d'un dossier où l'on demande aux représentants du personnel de valider une organisation dont on ne connaît pas les contours, si ce n'est que les agents du museum qui auparavant travaillaient le dimanche vont perdre leur sujétion et donc avec une diminution importante de leur salaire mensuel. Plusieurs organisations syndicales sont intervenues sur ce point, que la CGT porte également. De plus, nous avons souligné l'existence d'un climat délétère par rapport au devenir des agents, qui sont dans l'incertitude alors même que la fermeture du musée est connue depuis très longtemps. Climat au caractère anxiogène quant à l'avenir (missions et rémunération pendant le temps de fermeture du musée).

Lors du comité de suivi, le cabinet de conseil a suggéré d'externaliser plusieurs fonctions, donc le café, la boutique, etc. Fin 2024 une plainte pour prêt de main d'œuvre illicite a été déposée contre le Louvre et d'autres musées. Ici, le museum doit certes devenir un musée de son temps mais pas si c'est pour avoir de la souffrance au travail comme dans bien des musées de France (Louvre, etc.). Il y a trop de risque de précarité, de surmenage, de souffrance dans ce dossier. La CGT est défavorable. Mme Bassal s'est engagée à rencontrer les agents et faire un retour aux OS, mais ce n'est pas suffisant pour que nous changions notre vote.

Pour :
Abstention :
Contre : CGT UNSA CFDT FO CFTC

CONCLUSION

Ce CST a vu plusieurs dossiers positifs de réorganisations avec des créations de postes, en vue d'un meilleur accomplissement des missions de service public qui nous incombent. Malheureusement le dernier dossier nous a conduit à voter défavorablement, avec toutes les autres organisations syndicales, devant l'absence de considération et de garanties pour les agents impactés. Il sera donc représenté la semaine prochaine à un nouveau CST, probablement sans modifications.