



# SYNDICAT CGT TERRITORIAUX

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

## Comité Social Territorial du 18 Septembre 2024

### 1 – Introduction

#### 1.A- Approbation du procès verbal du 03 Juin 2024

**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 tableau présente les modifications, suppressions et transformations de postes pour la ville de Nantes, Nantes Métropole et le CCAS.

Nous souhaitons à la CGT, un peu plus de transparence quant à la suppression d'un poste de catégorie C au BATI-DAEELE- Transport au profit de la création d'un poste de technicien. Tout cela se passe tranquillement, discrètement. Le résultat , c'est pour le service transport une capacité réduite à répondre aux sollicitations et aux missions qui sont les leur.

Cette suppression de poste est à l'image de beaucoup de suppression ou transformation qui sont dans ce dossier, sans faire l'objet de véritables dossier de présentation. Difficile alors de s'y retrouver.

De plus une fois de plus vous décidez de supprimer un poste de catégorie C d'exécution au profit d'un poste de catégorie B chargé de programmation. Quand le service ne pourra plus accomplir ses missions qui le fera à leur place? Un prestataire?

**Contre:** CGT (6) , , FO (1),

**Abst:** CFDT (3) UNSA (4) CFTC (1)

#### 2.B- Mise en place de la convention relative aux conditions d'hébergement, d'entretien, de soins, de nourriture et d'assurance d'un chien de patrouille affecté à l'unité cynophile de la police municipale de la Ville de Nantes et fixation du montant de l'indemnité forfaitaire

La collectivité souhaite faire adopter une convention dans laquelle le mode de garde du chien de la brigade cynophile soit effectuée au domicile du maître chien ainsi que les soins et nourritures. La collectivité propose 350 euros d'indemnité.

D'autre part, la collectivité nous assure que le chien ne sera là que pour « la médiation », ce avec quoi nous ne sommes évidemment pas d'accord.

#### Déclaration :

Comme le dossier nous y invite (notamment en ce qu'il ré-expose opportunément le contexte dans lequel s'inscrit la formation de la brigade cynophile), la CGT ne peut que rappeler (dans le droit fil de son intervention du 17 novembre dernier) son étonnement face à ce que la création d'une telle brigade dit de l'inflexion/du glissement de la doctrine d'emploi de la Police Municipale vers un modèle plus interventionniste et répressif, vers un modèle qui ne peut qu'altérer sérieusement sa vocation première de proximité, de prévention et de contact avec la population.

Ce glissement sécuritaire, cette marginalisation du dialogue et de la médiation, ils procèdent ainsi, et notamment, de l'évolution de l'armement dont sont dotés nos collègues policiers.

Après avoir été équipés de Taser, les voici donc munis, à travers la brigade cynophile, d'une nouvelle arme. D'une arme, oui, en ce que l'article 132-75 du Code pénal assimilant comme tel l'utilisation d'un animal pour tuer, blesser ou menacer.

Il y aurait à l'évidence beaucoup à dire sur l'idée que des animaux, quels qu'ils soient, puissent être utilisés comme des armes, comme des outils pour le maintien de l'ordre ...

Cela étant, et au-delà de ces considérations éthiques, l'on ne peut que douter de la capacité de la brigade cynophile à favoriser, contrairement à ce que prétend (peut-être avec humour) le dossier, « la médiation » et « les échanges » ...

En toute sincérité, quel citoyen verrait croître en lui une envie irrépressible de palabrer/papoter avec un agent de police dont le chien qui l'accompagne, par un dressage continu, a vu son agressivité désinhibée

Ce n'est pas Rintintin à qui l'on a affaire ! Mais à un chien dont les entraînements réguliers ont majoré la force et lui ont permis de parfaitement maîtriser les techniques de combat comme la frappe muselée ou le mordant.

Du reste, la formation et l'utilisation de ces chiens policiers devraient à l'évidence nous interroger sur la question du bien-être animal. La dépendance à l'agressivité que l'on créait chez eux, la violence et les risques auxquels on les expose, tout cela est en effet de nature à en faire, à leur sortie de la police, et selon l'expression du sociologue Sébastien Mouret, des « *chiens déstructurés* ».

Par ailleurs, nous attendons la visite du chenil par le F3SCT pour nous assurer de la décence du lieu de garde temporaire de nos nouveaux collègues canins....

**Collègues dont nous aurions souhaité qu'ils ne soient pas enrôlés à des fins sécuritaires et répressives !**

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

Pour : CFDT (3) FO (1)

Abst : UNSA (4), CFTC (1)

**3.A – Département Prévention et Solidarités - Direction de l'Inclusion Sociale : ajustements organisationnels au sein du Pôle Relation aux Usagers et Accès aux Droits (PRUAD)**

Dans la lutte contre toutes les précarités, la collectivité propose de rattacher le fonctionnement de l'éco-appartement à celui de l'épicerie sociale. Ces outils de médiation sociale permettent un suivi socio-budgétaire des usager·ère·s accompagné·e·s par le service Accompagnement social.

Sur ce dossier, il n'y a pas grand chose à redire sur le fond à priori. Le "rapatriement" de l'éco appartement vers le service en lien avec l'épicerie sociale existante semble plutôt logique. Comme l'indique d'ailleurs le dossier, c'est en quelque sorte un "retour au source".

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

**3.B- Département Prévention et Solidarités : mise en œuvre de la Stratégie nantaise des nouvelles solidarités**

Les évolutions présentées dans ce dossier portent prioritairement sur les besoins de création de postes

nécessaires à la réalisation des engagements de la collectivité sur le déploiement progressif des actions de la stratégie nantaise des nouvelles solidarités, pour 2025.

Les objectifs et enjeux de ce dossier sont :

- le déploiement des aides du CCAS élargies aux jeunes de 18-25 ans et des nouvelles grilles d'octroi des aides pour prendre en compte encore davantage l'impact de l'inflation et le « reste pour vivre » toujours plus contraint des familles mono-parentales, des senior·e·s et des travailleur·euse·s pauvres,
- l'augmentation du nombre de permanences d'accès aux droits sur l'espace public et dans les lieux de vie collectifs dans les 11 quartiers nantais,
- le renforcement de l'action du CCAS auprès des personnes seniors et isolées

La CGT Partage la nécessité d'amplifier l'accompagnement des aînés et des plus jeunes en difficulté. Il est évident que les besoins en la matière se sont amplifiés ces dernières années, résultats, des politiques qui n'ont cessé de faire peser sur les plus précaires les conséquences de choix économiques toujours dirigés vers la finance et l'accumulation des richesses. Et malheureusement les perspectives à venir d'un gouvernement de droite n'est pas de bonne augure pour les plus pauvres.

Il y a donc bien nécessité de renforcer et soutenir l'action de nos collègues du département Prévention et Solidarités. Nous approuvons les créations de postes proposées dans ce dossier. Cependant, nous déplorons la création d'un poste de catégorie A limité à 18 mois. Comme si les missions liées à ce poste allait disparaître au

bout de 18 mois. S'il y a un domaine ou la création de poste non pérenne est incompréhensible , pour ne pas dire inconvenante c'est bien dans le domaine social.

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

### **3.C Direction de l'Éducation : ajustement organisationnel de la cellule de gestion RH**

Dans ce dossier nous est proposé la création d'une unité recrutement et gestion administrative des ressources humaines au sein de la cellule RH du pôle expertise et appui de la direction de l'éducation. Les missions de l'expert RH (A3.2) en responsable de recrutement et suivi administratif RH, l'amèneront aussi à l'encadrement de 2 rédacteurs. Son poste est ainsi transformé en A 3.1.

Cet ajustement organisationnel poursuit l'évolution et l'adaptation de la cellule RH aux besoins, afin d'assurer un service de qualité.

Les agents concernés par ce changement ont été informés en amont et sont en accord avec cette proposition.

La CGT ne voit pas d'objection à ce dossier.

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

## **4- Direction Générale Cultures et Arts dans la Ville**

### **4.A: Nouvelle organisation des fonctions ressources de la Direction Générale Culture et Arts dans la Ville (DGCAV) : rapprochement du Pôle Ressources et de la cellule de gestion du Pôle Accompagnement des Projets et des Réseaux Artistiques (PAPRA) et des missions « Territoires et Culture » et « Publics et Citoyenneté Culturelle »**

#### **Il s'agit ici d'une évolution organisationnelle qui recouvre trois enjeux :**

- Enjeu de sens : redéfinir le rôle et la vocation des équipes en charge de ressources au sein de la DGCAV,
- Enjeu d'efficacité : optimiser les compétences pour sécuriser les process et améliorer la continuité de service,
- Enjeu de qualité de vie au travail : garantir une qualité de vie au travail pour l'ensemble des agents.

Dans ce cadre, les objectifs poursuivis sont les suivants :

> Redéfinir les missions et périmètres d'intervention respectifs entre le Pôle Ressources et les cellules de gestion de la DGCAV,

> Clarifier le rôle du pôle Ressources, à la fois en interne à la DGCAV et auprès des directions

Ressources centrales,

> Assumer une double dimension auprès du DGA (stratégique et opérationnelle),

> Dimensionner les équipes pour assurer la continuité de service,

> Formaliser et partager des process communs,

> Réaffirmer les expertises métier

Pour la CGT, la démarche a été globalement bien menée, avec concertation et écoute. Néanmoins, certains contours de postes restent à éclaircir, notamment concernant les missions similaires qui sont réalisées sur différents postes.

Quelle répartition demain ? Cette situation peut être anxiogène pour les agents. En effet, hormis pour les 3 postes transformés, les fiches de poste n'ont pas été revues à ce stade.

Certains postes étant déjà particulièrement en tension quant à la charge de travail, nous tenons à attirer l'attention de la collectivité sur les conséquences de la réorganisation en termes de volume, et de veiller au respect d'un équilibre entre les postes.

Certains niveaux de fonctionnalités devaient être revus et ne sont pas mentionnés dans le dossier. Pour le poste de responsable du patrimoine, il a été retravaillé au vue du petit nombre d'agents à encadrer, ce poste restera en 3,1

Par ailleurs, 3 demandes de créations de postes ont été formulées par la Direction dans le cadre du budget 2025, précisément en lien avec des postes en tension, et ce afin de mener à bien les missions de service public dévolue à cette direction. La CGT a alerté sur ces besoins et sera très attentive aux choix de la collectivité et aux conséquences pour les agents.

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

#### **4.B - Bibliothèque Municipale : préfiguration d'une nouvelle organisation**

Dans ce dossier est proposé une évolution de la structure de l'organigramme de la Bibliothèque

Municipale avec transformation de certains services et secteurs ; cette évolution permettra de poursuivre la

préfiguration de chaque service et territoires avec les équipes.

Les réajustements proposés sont de deux ordres :

- Redécouper les territoires pour être plus proche à la fois de la réalité de la ville des usager·ère·s, de ses

transformations et des découpages des services et directions de la collectivité pour renforcer la proximité

des équipements au service de tous les habitant·e·s ;

- Renforcer la transversalité pour permettre d'innover, améliorer le pilotage de la BM, améliorer la qualité des

ressources et des services proposés aux usager·ère·s, gagner en cohérence et en efficacité.

Sur ce dossier la CGT a posé plusieurs questions qui sont restées sans réponses claires, dans un dossier incomplet !

La CGT rappelle qu'une réorganisation a déjà mis à mal les agents des bibliothèques en 2013.

nous nous posons la question sur la plus value de cette nouvelle réorganisation.

Comment être plus proche du public tout en étant sur des sites de plus en plus éloignés les uns des autres ?

La CGT souligne les difficultés de recrutement, où des contractuels pallient aux départs des titulaires sur les postes d'encadrement.

In Fine la CGT reste sans réponse claire sur cette réorganisation qui risque fortement d'impacter le quotidien des agents dans leurs missions.

Cette première phase nous paraît vide de sens et déstructurée.

**Contre : CGT (6), FO (1),**

**Abst : UNSA (4), CFDT (3), CFTC (1)**

## 5-Direction Générale Territoires, Proximité, Déchets et Sécurité

### **5.A Direction de la tranquillité publique - Maison de la Tranquillité Publique : évolutions organisationnelles du service de la MTP et ajustement organisationnel du Pôle Nantes Centralité**

Le dossier envisage le transfert auprès du Pôle Nantes Centralité d'une fraction conséquente des missions jusqu'alors allouées à la Maison de la Tranquillité (MTP), et des agents qui y sont affectés (notamment ceux des unités accueil/instruction et régie/facturation).

Il s'agit ainsi de recentrer les compétences de la MTP sur le volet protection, prévention et sécurité et de lui ôter les tâches tenant à la délivrance des autorisations du domaine public et des permissions de voirie, celles-ci étant réaffectées, dans leur totalité, au Pôle.

Parallèlement, cette même MTP accueillera en son sein l'Unité d'accueil et de traitement de la Police municipale.

Aussi, nous avons questionné élus et administration sur la pertinence de maintenir à la MTP, suite à ces transferts, la qualification de service commun/mutualisé Ville de Nantes /Métropole.

Parce qu'elle est évidée de la quasi-totalité de ces tâches métropolitaines (police spéciale du stationnement et de la circulation, police de la conservation), est recentrée sur des missions d'ordre public général (de compétence municipale), et devient de facto une quasi-succursale de la Police municipale, cette Maison n'a-t-elle pas ainsi vocation à devenir un service exclusivement Ville de Nantes ?

Aucune réponse ne nous a été apportée....

Par ailleurs, et pour qui concerne le sort des agents la MTP, il s'avère que son unité régie/facturation (dont l'un des postes sera requalifié en B et dont les deux seuls agents comptables auront vocation à rejoindre le Pôle Nantes Centralité) est pleine de postes vacants, ce qui ne peut que faciliter son démantèlement par la Direction....

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

**Pour : UNSA (4), CFDT (3)**

## **6- Direction Générale Déléguée Fabrique de la Ville Écologique et Solidaire**

### **6.A- Direction des Opérateurs Publics de l'Eau et de l'Assainissement :**

#### **6.A1 évolution du service Optimisation des Systèmes d'Assainissement Collectif (OSAC)**

Face aux difficultés de recrutement et du manque d'attractivité lié à notre faible traitement indiciaire, il est donc proposé de requalifier les 4 postes d'adjoint·e technique existants et le poste d'agent·e de maîtrise au grade de technicien·ne, avec pour intitulé de poste : technicien·ne d'exploitation et maintenance de station d'épuration.

Suite à cette évolution, il apparaît nécessaire d'adapter l'organisation du secteur STEU (Station de traitement des eaux usées) du Service OSAC.

Pour la CGT, la démarche entreprise par la D.O.P.E.A de transformer les postes de catégories C en catégories B, et ce afin de mettre en adéquation le niveau d'étude avec la responsabilité et la technicité du métier, marque une évolution positive. Toutefois nous escomptons que cette méthode portera ces fruits en matière d'attractivité afin de palier aux difficultés de recrutement dont fait face cette direction sur des métiers aussi spécifiques que techniques.

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

#### **6.A2 : Structuration de la compétence « achat » de la DOPEA et adaptation des intitulés de service : cellule de gestion – unité « finances - commande publique » et pôle « supports, stratégies et animations transversales**

Le contexte interne de la politique Achat de la DOPEA conduit naturellement à une évolution du rattachement administratif du poste d'acheteur du secteur Achat service Logistique vers l'unité finances - commande publique de la cellule de gestion afin d'atteindre l'objectif d'une meilleure qualité de l'achat public et de répondre au mieux aux attentes des services en terme d'achats.

Pour la CGT l'ensemble des points cités dans le dossier a été effectué avec concertation et semblent relativement cohérent.

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