



SYNDICAT CGT TERRITORIAUX

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

CT du 27 mai 2021

1 - Introduction

1.A - Approbation du procès verbal du 11 mars 2021

Vote:

Pour: **CGT**, CFDT, UNSA, FO, CFTC

2 – Gestion de l'emploi

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

En plus des traditionnelles gestion de postes pour une « durée déterminée » que nous déplorons, un point inquiète ici, car bien symptomatique de la posture et l'action de la RH. Au DDU, une collègue rédactrice va partir en retraite, son poste est dès maintenant reclassé en agent de catégorie C, pour une « adaptation du cadre d'emploi à la nature des missions exercées ». Donc, le message est clair ! Parfois... le grade est attaché à l'agent, pas au poste. C'est inadmissible.

La RH répond qu'une doctrine existe maintenant : pas de secrétaire de direction en cadre B. La réorganisation du DDU se prépare.

Plus globalement sur le dossier, la CGT s'est abstenue.

Vote:

Abst: **CGT**, CFDT, UNSA, CFTC

Contre: FO

2.B – Présentation des domaines de recrutement en apprentissage pour 2021/2022

Il s'agit de présenter les projets validés, 22 projets l'ont été pour 2021: 9 projets validés sur 17 pour NM et 13 projets sur 25 pour la ville. Ce qui fera au total 52 apprentis pour nos 2 collectivités. Une attention particulière est portée aux métiers en tension. L'élue au personnel réaffirme sa position d'aller plus loin sur la politique d'apprentissage et de mieux accompagner les services dans leurs démarches.

La CGT rappelle que l'apprentissage d'un métier peut s'effectuer sous différentes formes comme dans les lycées professionnels ou par l'apprentissage. Celui-ci est certes adapté pour certains salariés, mais ne constitue pas forcément une voie royale vers un emploi stable et bien rémunéré.

Il suffit de prendre le bilan 2020 dans nos collectivités pour s'en rendre compte. En effet sur 22 réponses d'ex-apprentis on peut constater que 15 sont toujours en état de précarité, dont 5 dans nos collectivités, soit 68%.

La question se pose de la reconnaissance des qualifications en cas de recrutement. Aujourd'hui celui-ci se fait au bas de l'échelle.

La CGT revendique que tout soit mis en œuvre pour préparer les apprentis aux concours et que des concours réguliers soient organisés.

Les objectifs doivent être formation, recrutement et reconnaissance des qualifications !

Vote:

Abst: **CGT**, FO

Pour: CFDT, UNSA, CFTC:

2.C-Modalités RH dans le cadre de la gestion de crise

Les dispositifs liés au télétravail et aux horaires décalés sont prolongés jusqu'au 1^{er} septembre. Nous avons régulièrement demandé qu'ils le soient jusqu'à la fin de la crise sanitaire. On peut donc noter une meilleure anticipation que lors des précédents CT. La CGT invite à la plus grande vigilance dans l'organisation du travail des directions, lors du retour à une situation normale (qu'on attend tous).

Vote:

Abst: **CGT**

Pour: CFDT, UNSA, FO, CFTC:

2.D- Don de jours aux parents d'enfants décédés

Au delà de leurs modalités pratiques de déploiement, la CGT avait marqué, en 2017 et 2018, son opposition au principe même de ces dispositifs de dons de jours de repos pour les agents devant rester auprès soit d'un enfant gravement malade, soit d'un proche en perte d'autonomie ou présentant un handicap.

Elle fera de même pour le dispositif aujourd'hui proposé et qui ouvre cette possibilité de don aux agents parents d'un enfant décédé.

Le sujet est, il est vrai, grave et l'on pourrait hésiter à oser la dissonance. Quel esprit, un tant soit peu empathique, pourrait en effet raisonnablement s'opposer à ce qu'un parent, fortement éprouvé par une situation aussi dramatique que la perte d'un enfant, puisse bénéficier de l'élan de solidarité de ses collègues ? N'y aurait-il pas ainsi quelque inconvenance, et plus encore une forme d'indécence, à oser formuler la moindre réserve à l'endroit d'une telle démarche.

Et pourtant, c'est bien parce que la CGT conçoit l'allocation de temps – **et de tout le temps nécessaire**, au-delà des maigres 15 jours légalement concédés aux parents – et à tous les parents d'enfants décédés! - comme une obligation impérieuse, s'imposant à la société toute entière, que nous nous opposons à ce que l'exercice de ce qui devrait être un droit universel, et non une simple possibilité aléatoire, soit suspendu au bon vouloir individuel, assujéti à la charité personnelle et renvoyé à la bonté individualiste.

Nous condamnons ainsi ce dispositif qui transmue les jours de congés, de droit inaliénable en capital cessible ; qui, alors que le travail s'intensifie, demande aux salariés, d'être généreux, de sacrifier leur droit légitime au repos. Nous repoussons un dispositif qui inévitablement créera des situations d'injustice intolérables entre ceux qui pourront et ceux qui ne pourront pas collecter des jours de repos supplémentaires; un dispositif qui potentiellement pourra être source de culpabilisation pour les agents, tant pour ceux qui ne pourront donner parce qu'ils souhaiteront,

légitimement, user de l'entièreté de leurs jours de congés, que pour ceux qui solliciteront le don en ce qu'ils pourront en concevoir une forme de honte.

Afin de répondre à ces situations ô combien dramatiques, nous en appelons à la solidarité horizontale, collective, mutualisée et universelle et non à une solidarité complémentaire rabougrie procédant de l'addition de dons individuelles, aussi louables soient-ils. Il y a bien des façons de manifester son soutien à un collègue, à une collègue, qui affronte cette terrible épreuve qu'est la perte d'un enfant, mais c'est à la nation qu'il revient d'assurer universellement des droits suffisants. En cela, nous exigeons l'application du principe sous-tendant notre système de sécurité sociale, « *de chacun selon ses moyens, à chacun selon ses besoins* ».

Pour la CGT, il n'est nul besoin de puiser dans les droits des uns pour en donner aux autres, et ce d'autant plus dans un contexte où l'on s'apprête à augmenter honteusement le temps de travail de l'ensemble de nos collègues.

En conclusion, la CGT s'oppose à ce dispositif de don de jours de congés, parce qu'il a à voir avec une vision de la société, fondée sur des réflexes compassionnels et des logiques de culpabilisation.

Si chacun considère, **ce qui est bien évidemment le cas de la CGT**, que les 15 jours de repos alloués aux parents d'enfants décédés sont très insuffisants et qu'il faut faire plus, alors que la collectivité prenne ses responsabilités, mais qu'on ne vienne pas culpabiliser l'entourage professionnel ni affecter ainsi les relations de travail en fabriquant des créances, en ouvrant la porte à un devoir moral déplacé.

Vote:

Contre: **CGT**

Pour: CFDT, UNSA, CFTC:

Abst: FO

2.E -Application des horaires d'été

Il s'agit de valider l'expérimentation des horaires d'été pour 2021 dans plusieurs directions et services.

-DRU-mairie centrale et mairies de quartier.

Vote:

Abst: **CGT**, UNSA

Pour: CFDT, CFTC:

Contre: FO

-Direction du protocole-sécurité de l'hôtel de ville.

Vote:

Abst: **CGT**, UNSA, FO

Pour: CFDT, CFTC:

-BATI-PMA service fêtes manifestations logistique.

Vote:

Abst: **CGT**, UNSA, CFDT, CFTC:

Contre: FO

-Pôles de proximité

Vote:

Contre: **CGT**

Abst: UNSA, CFDT FO

Pour: CFTC

La CGT n'est pas hostile aux horaires d'été au contraire, c'est d'ailleurs une demande de nombreux agents. Mais nous pensons que la situation sanitaire et la négociation en cours sur le temps de travail ne sont pas favorables à une mise en place cette année. Nous rappelons également qu'horaires d'été ne veut pas forcément dire «fortes chaleurs». C'est une adaptation des horaires pour une période donnée. Ce dossier a déjà fait l'objet de plusieurs CT et à chaque fois il a suscité des oppositions, des modifications, voire des non applications après vote en CT. C'est de nouveau le cas puisqu'un pôle se voit retiré du dossier face à l'opposition unanime des agents.

Pour les pôles de proximité la CGT revendique une organisation harmonisée (ce qui n'est pas le cas en fonction des services dans ce dossier) avec maintien des acquis en terme de RTT et de titres restaurants y compris en cas de journée continue.

3 – Direction Générale

3.A –Rénovation énergétique : mise en œuvre et organisation associée

Le rapatriement des chargés de mission transition énergétique à la DH, depuis des pôles de proximité et la DATE sera mis en œuvre par une bourse interne de 7 postes (dont les 2 derniers postes en pôle).

La CGT alerte l'administration sur la nécessaire bonne tenue de ce dispositif scabreux de bourse interne, sur le besoin évident de renforcement de l'assistantat administratif à la DH et enfin sur la bienveillance à avoir pour l'arrivée des collègues dans l'atmosphère singulière de la réorganisation en cours du DDU.

Vote:

Abst: **CGT**, , CFDT, FO, CFTC

Contre: UNSA

4 – Direction Générale des Services

4.A- Direction Organisation et management : ajustement de l'organisation dans le cadre du projet de direction

Vous ne savez pas à quoi sert la Direction Organisation et Management ?

Et bien, nous non plus ! (On a bien une petite idée, cf. Abécédaire du management, mais l'on ne voudrait pas être médisant...). La CGT s'est abstenue sur ce dossier.

Vote:

Abst: **CGT**, CFDT, FO

Pour: UNSA, CFTC

5 – DG Ressources

5.A- Département des ressources Numériques :

- 5.A-1- Évolution de l'organisation de la Direction Infrastructures et Services
- 5.A-2- Création d'une mission numérique responsable

Cette réorganisation qui a tardé à être mise en œuvre était attendue par les agents. Ils semblent en avoir apprécié la démarche, ses principes et leur association. Le principe, justement, de gouvernance transverse et de stratégie partagée, est exemplaire en ce sens qu'il devrait inspirer d'autres réorganisations.

Vote:

Pour: **CGT**, CFDT,UNSA, CFTC

Abst: FO

5.B- Département du Bati- PMA : mise en place d'une astreinte dépannage maintenance polyvalente et électricité

Il s'agit de reprendre en régie directe l'astreinte de « dépannage maintenance polyvalente et électricité ».

La CGT est satisfaite de la réintégration de cette astreinte en régie directe pour la maintenance polyvalente et électricité. Néanmoins si nous voulons y répondre correctement et dans de bonnes conditions pour les agents, les moyens humains et matériels doivent leur être donnés. Nous serons bien sûr vigilants sur ce point avec les agents.

Pour la CGT, cela pose vraiment la question de l'opportunité de revoir les externalisations existantes. Nous considérons pour notre part que nos collectivités doivent se donner les compétences nécessaires pour effectuer ces missions de services publics. Nous reviendrons sur ce point lorsque nous aborderons le dossier de la DSP réseau de chaleur.

Vote:

Pour: **CGT**, CFDT,UNSA, FO CFTC

6- DG Information et Relation au Citoyen

6.A- DGIRC- Évolution du périmètre des astreintes dans le cadre des scrutins électoraux

Jusqu'ici, les journées travaillées les jours de scrutins étaient récupérées, pour le photographe et le chargé de communication. Le dispositif d'astreinte est plus clair et cohérent avec les autres métiers auxquels ils s'appliquaient déjà.

Vote:

Pour: **CGT**, UNSA, FO, CFTC

Abst: CFDT

7- DG Développement Économique Responsable, Emploi, Innovation, Europe et International

7.A- DGERI : poursuite de la déclinaison organisationnelle de la Direction du développement Économique et de l'Emploi

La finalisation de cette organisation conduit sans doute à une organisation adaptée aux besoins, mais les organisations syndicales n'ont toujours pas été entendues sur la revendication qu'elles portent pour soutenir les assistantes administratives de cette direction, concernant leurs charge de travail. La dynamique qu'elles incarnaient est cassée et le mal être est ici maintenant avéré. Comme ce fut le cas pour la DATE, l'élue au personnel s'engage, enfin, à rencontrer les agents concernés.

Les propos du directeur nous heurtent. Il parle d'une impression que son travail de co-construction a été «sanctionné» et qu'il y a une certaine «majorité silencieuse» (les A). Ciblant de façon menaçante une minorité bruyante? Dans la situation de blocage de ce dossier, ces propos sont d'un amateurisme managérial saisissant. Nous, CGT, au contraire reconnaissons le courage de nos collègues de s'élever contre une organisation qui les fragilise elles et leurs direction.

Nous avons aussi alerté sur la situation des collègues DE (développement économique) des pôles de proximité, rejetés de la démarche d'organisation. La volonté de dissociation des 2 organisations aura un effet induit sur les missions qui leur resteront, dans un projet d'encadrement par la DEER qui semble vouloir s'orienter de fonctionnel vers hiérarchique. La DGA ne répond pas, elle renvoie à un prochain CT.

Vote:

Contre: **CGT**, UNSA, FO, CFTC

Abst: CFDT

8- DG Citoyennetés et Territoires Solidaires

8.A-DGCITES- Poursuite de la déclinaison organisationnelle (Phase 2)

Plusieurs niveaux de questions apparus à l'occasion du Séminaire DG Cités du 18 mars, du Webinaire 18 mai ou dans le cadre des différentes réunions métiers ne trouvent pas de réponse dans ce dossier et devons donc être éclairé dans un nouveau dossier présenté au Comité Technique d'ici à la fin de l'année.

Avec un objectif de mise en œuvre au 1er janvier 2022 beaucoup de précisions quant à l'organisation de chaque direction de quartiers et des modes d'animations restent à apporter mais surtout, **ET là c'est plus problématique : le dossier présenté aujourd'hui n'est pas satisfaisant sur un sujet clé : les niveaux de fonctionnalités.**

Le 1er niveau de questions qui reste en suspens est relatif à la question de la Gouvernance politique donc des modes de pilotage et des échelles du lien avec les élus et adjoints de quartiers :

Dans le dossier est expliqué que les directions de quartiers soutiennent la gouvernance politique des quartiers nantais et qu'à ce titre elles pilotent et organisent la relation avec les adjoint.e.s de quartier et élu.e.s de quartier en apportant conseil, assistance et aide à la décision politique pour ensuite mettre en œuvre les arbitrages.

Cette mission n'est, somme toute, pas nouvelle et ne propose pas d'évolution particulière mais aucun élément du dossier ne répond aux nouvelles questions que suggèrent l'évolution de cette réorganisation en 5 directions de quartier à la place de 11 équipes de quartier : C'est-à-dire la gestion d'une relation avec plusieurs adjoints de quartier à la fois mais aussi celle de l'articulation avec les élus thématiques.

Vous le savez, les équipes de quartier travaillent en proximité et en réactivité avec les adjoints de quartier. Ceux et celles-ci ont des lettres de mission et des priorités d'actions territorialisées déjà définies pour ce nouveau mandat.

Comment donc vont s'organiser le lien et les interactions avec les adjoints de quartier et les élu.e.s thématiques ? Se feront-elles au niveau des directions de quartier ou des territoires de vie ?

Le lien avec les élus thématiques fait écho avec le 2ème niveau de questionnement, celui-ci relatif à la Gouvernance des politiques publiques :

Si un poste de chargé de mission « accompagnement organisationnel et animation métiers » rattaché.e au Directeur Général est créé et sera chargé entre autres de garantir la qualité des collaborations entre les directions de quartier et les directions de politique publique, le pilotage et les arbitrages ne sont pas clairs dans le dossier.

En effet, ne sont pas définies et formalisées les responsabilités partagées et les modalités de collaborations entre les directions de politique publique et les directions de quartiers ; qu'elles relèvent de celles portées par la nouvelle DG CITES : la politique de la ville, la jeunesse, la vie associative, l'animation sociale et culturelle/la conduite des actions dans le champ de l'inclusion sociale ou encore avec celle de la relation aux usagers, mais aussi sur l'animation transversale quand il s'agit de mobiliser les ressources d'autres directions ou celles de nombreux acteurs autour d'une stratégie commune.

Il est donc encore difficile dans ce dossier de voir comment cette organisation ainsi que les processus installés garantiront un dialogue efficace entre les directions de quartiers et les directions de politique publique pour garantir l'élaboration et la conduite de ces dernières ainsi que l'efficacité de la gestion courante associée ?

Ensuite, nous sont présentés la création d'un certain nombre de nouvelles fonctions et une traduction de composition des futures directions de quartiers, **mais des besoins de clarifications managériale demeurent** et nous remontent de la part des agents.

Le dossier nous dit qu'au sein de ces futures équipes sont privilégiés le plus possible les rapports de collaboration où seront limitées les strates hiérarchiques au strict nécessaire.

Pouvez-vous donc nous éclairer sur les liens hiérarchiques et fonctionnels entre les différentes fonctions composant les directions : directeur, directeur adjoint, chargé de mission, Responsables de Maison de quartier, Développeurs, etc.

Aussi, la question se pose de :

- Comment faire équipe à de si grosses échelles : quelle animation avec des agents répartis dans la proximité sur les territoires de vie ?
- Comment les directions de quartiers seront connectées entre elles ?
- Et quel espace de partages ou quel outillage de mutualisation sur la veille socio-urbaine par exemple

Sur la DVAJ, les questions font écho au deuxième point évoqué, celui de la Gouvernance et de l'articulation des politiques publiques avec les directions de quartier :

Que ce soit sur le sujet de la gestion du patrimoine et de la mise à disposition des équipements ou sur celui du soutien à la Vie associative, n'apparaissent pas dans le dossier la place et la coordination nécessaire avec les responsables de maisons de quartier et les coordos vie associative qui intègrent les directions de quartier.

Dans le dossier, ce sont les Services centraux renommés Service de la Relation aux Associations, Service Patrimoine et Gestion des Équipements et Service Locaux associatifs et Réservation de salles qui définissent entre autres :

- la mise en œuvre des partenariats et des modalités de soutien aux acteurs associatifs,
- la gestion et la mise à disposition des équipements,
- et sont garant des critères d'attribution des locaux.

Se pose donc la question de la proximité et de l'association des collègues précités dans la définition des orientations.

Les responsables de maison de quartier et coordos vie associative en contact permanent avec les associations sont incontournables pour permettre aux services d'avoir une vision d'ensemble mais encrée sur les territoires.

Du coup, des questions posées au séminaire du 18 mars ne trouvent pas de réponse dans le présent dossier :

La place des maisons de quartier dans l'accompagnement des associations et la complémentarité avec les services centraux ?

Quelle articulation entre le service patrimoine et les directions de quartier ?

Ou quelle prise sur la stratégie patrimoniale des directions de quartier ?

Nous avons noté cette phrase d'une collègue lors du séminaire : le patrimoine a un rôle stratégique et est un vrai levier de proximité. Cela n'apparaît que très peu dans le dossier.

Reste bien sûr le sujet de la politique ados/jeunesse, mais ce n'est pas l'objet de ce dossier. Vous avez été beaucoup interpellé sur cet enjeu et sur les moyens dédiés. Ils nous seront certainement présentés dans un prochain dossier d'ici la fin de l'année.

Enfin, dernier sujet, et là, c'est un point d'achoppement : la question RH et plus particulièrement celle des cadres dont les fonctions vont évoluer de façon non choisie, il faut le préciser.

Vous le savez, nous avons été contacté par un groupe représentatif de l'ensemble des chargés de quartiers et c'est d'importance. Les remarques que nous portons à votre connaissance sont bien l'expression des agents concernés et non une posture de principe de la CGT.

Tout d'abord, nous avons déjà dénoncé la méthode proposée : celle d'un « job dating », sorte de Bourse à l'emploi invitant les cadres in fine à re-postuler et à être en concurrence entre eux lors d'entretiens de recrutement, s'assimilant à une sorte « d'étude d'employabilité » ou de « recherche de « talents », faut-il le préciser générateur d'insécurité et d'angoisse.

Aussi, au-delà de la méthode, apparaît aujourd'hui dans le dossier et comme nous l'annoncions déjà : il y aura bien des « gagnants » et des « perdants », sans aucun droit de recours.

Sur les postes de direction, ce sont 10 chargés de quartier auxquels s'ajoutent 4 responsables de territoire ou thématiques issus du PDTPS et 4 de la DVAJ, tous classés 3.0 qui sont concernés par cette réorganisation : ce qui fait 18 agents si je compte bien.

Or, il est proposé :

- 5 postes de Direction classés (2.1),
- et 6 postes classés (3.0) 5 directeurs adjoints et 1 chef.fe de projet Ville du 1/4 d'heure

C'est donc mathématique, le compte n'y est pas : il y en a qui vont perdre en fonctionnalité puisque ne leur restera plus que des postes de chargés de Mission classés (3.2). C'est ce que l'on appelle un Déclassement.

Nous savons qu'il y a eu des échanges avec les agents concernés et qu'ont été évoquées des compensations financières. Mais vous le savez très bien, ces maintiens de salaire ne peuvent répondre aux préjudices sur la carrière. À chaque niveau de poste correspond un grade cible permettant une évolution de carrière. En plus des conditions statutaires à détenir, l'agent doit occuper un poste du niveau de fonctionnalité requis pour être nommé sur le grade cible

correspondant. Comment retrouveront-ils-elles le niveau de fonctionnalité qu'ils ou elles ont aujourd'hui ?

Ainsi, comment assumez-vous ce déclassement d'agents particulièrement investis, faisant preuve d'un réel engagement et d'une loyauté sans faille ayant même contribué via le groupe préfigurateur à la définition même de ce projet de réorganisation.

Très attachés au sens, ils et elles ne s'étaient même pas posé cette question. « Dixit », ils ne pouvaient l'imaginer.

Je peux vous dire qu'aujourd'hui la couleuvre est difficile à avaler et cela démontre un certain cynisme de votre part.

Je précise que ce dernier jugement est celui de la CGT, il n'a pas été exprimé ainsi par les collègues.

Ensuite, une autre attention particulière est ressortie sur **le niveau de classification proposée pour les fonctions de directeur-trice de Direction de quartier**. Celui-ci est proposé en 2.1, ce qui correspond déjà au niveau de classification revendiqué par les chargés de quartier depuis bien longtemps alors que le poste proposé correspond à un niveau de responsabilité bien supérieur avec une échelle stratégique d'intervention multiplié par deux.

Si le « taux d'encadrement » reste relatif, quoique ceci puisse aussi se discuter, en se basant sur le référentiel des emplois de catégories A, le niveau de responsabilité et les attendus de ces postes sont largement d'un niveau 2.0.

Veuillez bien juger le niveau d'expertise et de responsabilité de ces postes :

Il.elle incarne l'action de proximité de la ville en pilotant la stratégie locale d'action publique sur le développement des territoires au service de la cohésion sociale, des solidarités locales et du cadre de vie en étant :

- Soutien à la gouvernance politique des quartiers,
- Garant de la mise en œuvre des politiques municipales et métropolitaines sur les quartiers dont il ou elle a la charge,
- Anime la mise en œuvre du projet de territoire,

Assure la déclinaison territoriale :

- des politiques publiques de la cohésion sociale hors DG Cites,
- de la politique sécurité et prévention,

Mais aussi :

- le suivi de la mise en œuvre des projets de développement urbain,
- anime les stratégies d'action urbaine, sociale et participative sur les territoires,
- la définition des projets globaux, et leur mise en œuvre,
- la coordination opérationnelle de la politique de la ville,
- la mise en œuvre des démarches de dialogue citoyen pilotées par les directions de la ville comme de la métropole,
- pilote le système d'animation territoriale des quartiers dont il.elle a la responsabilité
- la gestion équipements de vie sociale...

Ouf. Je m'arrête là... Je pourrais décliner encore.

Au regard du très haut niveau de complexité, ces fonctions vont donc bien au-delà des « Responsabilité d'appui et développement » définis par la classification en 2.1. Cela mérite largement la classification en 2.0 comme « Directeur expert » et nous pouvons donc que nous interroger sur la volonté de la collectivité de valoriser la prise de responsabilité des cadres.

Pour conclure, vous n'avez toujours pas répondu à cette demande formulée à l'occasion des deux CT précédents :

En parallèle des comités de suivi assurant l'évaluation de la mise en œuvre de l'évolution de l'organisation de cette DG Cités, nous demandons un engagement sur la réalisation/présentation d'une étude d'impact :

- En termes d'effectifs, d'emplois et de compétences relatifs à la redéfinition des postes, évolution des métiers, etc.,
- En termes d'organisation et de conditions de travail, y compris en termes de santé au travail, changement d'horaires, changement d'affectation, alourdissement des déplacements, etc.

- 8.A-1 Organisation des directions de quartier

Vote:

Contre: **CGT**

Abst: CFDT, UNSA, FO

Pour: CFTC

- 8.A-2 Évolution organisationnelle de la DVAJ

Vote:

Abst: **CGT**, FO

Pour: CFDT, UNSA, CFTC

- 8.A-3 Fonctions de pilotage rattachées au Directeur Général

Vote:

Pour: **CGT**, CFDT, UNSA, CFTC

Abst: FO

9- DG Déléguée à la Fabrique de la Ville Écologique et Solidaire

9.A-Département Prévention et Solidarité- Direction de l'Inclusion Sociale : poursuite de l'organisation (Phase 2)

Ce dossier présente la deuxième phase de la réorganisation de la Direction de l'Inclusion Sociale (DIS) du Département Prévention et Solidarité . Durant les 4 dernières années les missions qui lui ont été confiées ainsi que leurs périmètres ont évolué de manière significative (FSL, Logement d'abord, territorialisation, crise migratoire). La demande sociale s'est également accrue et le public concerné s'est fortement diversifié. L'objectif affiché de ce dossier est de répondre aux objectifs du nouveau mandat, garantir un cadre managérial cohérent pour les agents et renforcer la qualité de vie au travail en faisant évoluer son organisation.

La CGT avait regretté un premier dossier très incomplet au vu des enjeux et des attentes des agents. Ce deuxième dossier apporte enfin des éléments précis sur cette réorganisation. Les rencontres avec la CGT ont permis d'échanger avec des réponses claires. Cependant, les revendications portées par la CGT au niveau des ressources humaines n'ont pas eu d'arbitrage favorable de la collectivité. La CGT a cité comme exemples non exhaustifs:

-Le transfert avec un maintien en catégorie C des opératrices de territoires malgré une reconnaissance de l'évolution significative de leurs missions par rapport à leurs grades (adjoint administratif)

-Les difficultés toujours prégnantes à l'espace Agnes Varda en terme de moyens et de reconnaissance des agents

-Plus globalement, des difficultés toujours persistantes pour les nombreux agents relevant du statut de la fonction publique hospitalière. Un « chantier prioritaire » sur cette question avait été inscrit en 2019 par la collectivité comme le souhaitait la CGT. Il n'a pas eu lieu et nous demandons une énième fois qu'il soit lancé.

Au vue de ses éléments, la CGT ne s'est pas opposé à cette réorganisation mais maintient que ce dossier aurait aussi du être l'occasion de résoudre/ améliorer les questions R.H. Aussi, elle s'est abstenue sur ce dossier

Vote:

Abst: **CGT**, FO

Pour: CFDT, UNSA, CFTC

9.B- Direction de l'Éducation : adaptation des moyens

Comme expliqué dans le dossier, il paraît important de remettre l'organisation à niveau, notamment du fait d'une forte croissance démographique depuis plusieurs années. Nous ne pouvons qu'être satisfaits de l'augmentation de la quotité de temps pour les postes énoncés, cependant nous regrettons le sous-calibrage pour ce qui concerne les AER, au regard des difficultés rencontrées, il nous semble à minima essentiel d'étoffer les équipes volantes titulaires. Nous avons également questionné la collectivité sur la possible pérennisation des postes de référents de parcours au-delà du financement de l'État, cette option n'est pour l'heure pas à l'ordre du jour.

Vote:

Abst: **CGT**,

Pour: CFDT, UNSA, FO, CFTC

10- DG Cultures et Arts dans la Ville

10.A- Voyages à Nantes 2021: modalités d'organisation

L'élargissement de l'amplitude d'ouverture des musées métropolitains et municipaux pour l'édition du « *Voyage à Nantes* » constitue à l'évidence un marronnier estival de notre Comité Technique.

Et comme chaque année, la CGT entend manifester sa plus grande circonspection et son plus grand scepticisme face à ce qui relève clairement d'un assujettissement volontaire du service public aux prétendues exigences de la consommation touristique.

Et pour des résultats en termes de fréquentation qui sont tout-de-même, chacun en conviendra, des plus modestes : le nombre de visiteurs sur les créneaux horaires supplémentaires n'a ainsi représenté, pour l'édition 2020, et pour les 3 établissements que sont le Muséum, le Musée Jules Verne et le Chronographe, que **1,63 %** de la fréquentation totale.

Tout ça (entendez par là de nouvelles contraintes horaires supplémentaires pour les agents et de la précarité pour les agents non-titulaires non permanents mobilisés) ... **pour ça** (entendez rien, si ce n'est pas grand-chose) !

La CGT revendique qu'avant d'ouvrir plus, il faudrait d'abord ouvrir mieux ! En dotant en premier lieu les musées des moyens suffisants pour accueillir les visiteurs dans de bonnes conditions, pour entretenir les collections et pour assurer aux agents des conditions de travail décentes (voir par exemple ce qui se passe au Muséum). La CGT condamne la marchandisation et l'instrumentalisation de la culture à des seules fins mercantiles. Les musées ne sont pas des produits de consommation « attractifs » mais des lieux de culture et d'émancipation !

Aussi, la CGT a ainsi voté contre ce dossier.

Vote:

Contre: **CGT**

Pour: UNSA, FO, CFTC

Abst : CFDT

10.B- DDC : adaptation expérimentale des horaires d'ouverture de l'Atelier

À l'instar du dossier précédent, la CGT revendique qu'avant d'ouvrir plus, il faudrait d'abord ouvrir mieux.

Vote:

Contre: **CGT**

Pour: UNSA, CFDT, CFTC

Abst : FO

11-DG Déléguée à la Fabrique de la Ville Écologique et Solidaire

11.A- Direction de l'Espace Public : renouvellement de la DSP réseau de chaleur de Bellevue.

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

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

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

Plus encore, les arguments avancés dans le dossier pour tenter d'étayer le choix de la DSP pour la gestion du réseau de chaleur de Bellevue trahissent une forme de **défiance latente à l'égard de la gestion publique et des agents qui en sont les acteurs**.

On nous dit ainsi que la collectivité ne dispose pas en interne « *du savoir-faire et de la technicité* » qu'exige l'exploitation d'un réseau de chaleur. Certes, mais ce n'est là qu'une lapalissade tant

qu'il ne sera pas décidé d'en confier la responsabilité aux services de la Métropole ! Ou, alors, **notre Haute-administration douterait-elle de la capacité des fonctionnaires que nous sommes à développer de telles compétences ?** En outre, ce type d'argument spécieux et éculé fait fi de la possibilité, offerte par le Code du travail, de procéder dans le cadre d'une reprise en régie à la reprise du personnel en place et ce, afin que l'expertise demeure et soit intégrée directement dans les effectifs de la collectivité.

Par ailleurs, on vante la DSP pour ses prétendues vertus de « *souplesse et de réactivité et d'adaptation aux attentes des usagers* » comme si une régie publique n'était pas pareillement à même de répondre à ces exigences. **Là, on frôle l'insulte !**

Enfin, est entonné le refrain larmoyant, figure obligé de tout panégyrique de la DSP/gestion privée, sur le budget exsangue de la collectivité et, subséquentement, sur la folie qu'il y aurait à lui faire supporter le poids des investissements à réaliser pour la rénovation et le développement du réseau de chaleur. Euh...on parle de l'Arbre aux Hérons ou non ? En outre, les investissements sont estimés à 20 M€ sur 20 ans, soit 1M€ par an... **Rien, à l'évidence, de très insurmontable.**

Insurmontable, si, pour qui n'en a pas la volonté politique !

Cette volonté politique, la commune de Fontenay-sous-Bois (Val-de-Marne), elle, l'a eu, en reprenant en régie communale complète, dès 2004, la gestion de son réseau de chaleur. Et, figurez-vous que tout se passe bien depuis ! Que la commune n'a pas fait faillite et que la gestion de la régie témoigne de toute la souplesse et de la réactivité requise... Plus encore, la Chambre régionale des comptes, dans un rapport récent (mai 2020), a souligné combien la régie proposait des tarifs avantageux et compétitifs, puisque **inférieurs de 13 % au tarif moyen pratiqué par les réseaux de chaleur en France.**

Sapristi, le service public internalisé (c'est-à-dire le véritable service public), ce n'est donc pas quand les gens ont froid, avec des chapeaux gris, et des chaussures à fermeture éclair ?

Vote:

Contre: **CGT**

Abst : UNSA, CFDT, FO, CFTC

12- DG Territoires, Proximité, Déchets et Sécurité

12.A- Pôle Erdre et Loire : MEPRT :

- 12.A.1 : Regroupement des équipes sur le Centre Technique du Perray

Pour la CGT, encore une fois ce dossier se fait dans la précipitation, alors même que l'annonce du déménagement de ce bâtiment de Romanet est annoncé depuis très longtemps.

En effet, ce bâtiment appartient à la ville de Nantes et le service des espaces verts souhaite le récupérer.

La totalité du regroupement des équipes de Romanet au centre technique du Perray aura lieu le 1er septembre alors même qu'il n'y a pas de garage pour accueillir les 4 camions nacelles. Les agents seront accueillis dans des modules.

De plus ce déménagement et l' éloignement du centre technique de Romanet va augmenter les délais d'intervention, une augmentation du carburant, plus de véhicules sur le périphérique pour se rendre sur le lieu d'intervention, sans compter que certains agents seront impactés sur leur trajet domicile-travail.

Pour la CGT d'autres solutions aurait pu être envisagées entre autres sur des centres techniques partagés, plus proches des lieux d'intervention.

Vote:

Contre: **CGT**, FO

Abst : UNSA, CFDT, CFTC

- 12.A.2 : Évolution du rattachement de l'unité EPICE

Il s'agit de rattacher l'unité EPICE au responsable de service MEPRT pour une cohérence de métier.

Pour la CGT le rattachement de l'unité EPICE au responsable de service MEPRT va dans le bon sens et cette organisation (EPICE rattaché à la MEPRT) pourrait être étendue aux autres pôles (ex pôle sud ouest).

Vote:

Pour: **CGT**, CFDT, UNSA, FO, CFTC

12.B : Pôle Sud Ouest : ouverture d'un Centre Technique unique- nouvelle organisation pour les équipes de voirie et de nettoyage.

Il s'agit de regrouper les unités nettoyage et voirie dans un même centre technique et de transformer un poste d'AT en agent de maîtrise logistique. La régie du sud ouest restera sur le site de St Jean de Boiseau.

Pour la CGT, la mise à disposition d'un centre technique neuf est appréciable pour les agents sous réserve des remarques effectuées en CHSCT. La création d'une unité voirie-nettoyement et d'une unité logistique est positive. Par contre on constate la transformation d'un poste d'AT en agent de maîtrise. C'est encore une fois la disparition d'un poste sur le terrain même si nous ne sommes bien sûr pas opposé à la création d'un poste d'AM si c'est nécessaire.

Vote:

Abst: **CGT**

Pour: UNSA, CFDT, FO, CFTC