



16 rue du Moulin
44000 NANTES
T. 02-40-41-95-46
F. 02-40-41-59-83

Syndicatville-cgt@mairie-nantes.fr
SITE : www.cgt-nantes.fr

Comité Technique du 21 janvier 2016



1 – INTRODUCTION

1.A – Approbation des procès-verbaux du 30 novembre et 10 décembre 2015

Après quelques remarques sur la rédaction des deux procès-verbaux, l'ensemble des organisations syndicales les approuvent.

1.B – Protocole d'accord sur l'exercice du droit syndical à la ville de Nantes

Le présent protocole a pour but de définir le cadre d'exercice du droit syndical au sein de la ville de Nantes et de Nantes Métropole suite aux élections professionnelles du 4 décembre 2014 et au décret du 24 décembre 2014 et est symboliquement révélateur du degré d'intérêt porté par la collectivité au dialogue social.

En effet, la CGT note que si la plupart des points ont été évoqués lors des 4 réunions dédiées à l'élaboration de ce protocole, il n'en demeure pas moins que des points importants n'ont toujours pas été pris en compte par l'administration. Nous avons donc demandé un report du dossier pour qu'une nouvelle réunion de concertation permette de débattre des propositions de la CGT afin qu'elles puissent faire l'objet d'avenants au protocole initial . Nous n'avons pas été suivis sur cette demande et le dossier a donc été soumis aux voix

Votes :

Pour : CFDT;FO;UNSA

Abs : CFTC

La CGT n'a pas pris part au vote.

2 – GESTION DE L'EMPLOI

2.A – Modifications des effectifs et dispositions diverses

2.A.1-Tableau de suivi des effectifs Ville et CCAS : créations, suppressions

Ce dossier fait état de l'évolution des postes au tableau des effectifs de la Ville et du CCAS pour la période du 29 novembre 2015 au 21 janvier 2016.

Sur cette période, le solde des créations-suppressions est nul pour la Ville et le CCAS. Les mouvements à la Ville correspondent à des adaptations de la nature des postes aux besoins des services, ceux au CCAS à l'adaptation de la nature d'un poste au grade de l'agent, à des requalifications de postes et à une adaptation de la nature d'un poste aux besoins du service.

Votes :

Pour : CFDT

Abstention : CGT ; UNSA;CFTC

Contre : ; FO ;

2.B – Redéploiement- dispositif spécifique d'accompagnement au reclassement : création d'une indemnité d'encadrement pour les tuteurs.

Ce dossier propose la mise en place d'une indemnité d'encadrement pour les tuteurs dans le cadre d'un nouveau dispositif d'accompagnement des agents concernés par des redéploiements.

Pour rappel, le redéploiement est lié à différentes causes :

- Une inaptitude définitive de l'agent à occuper ses fonctions.
- Une réorganisation de service.
- Un climat conflictuel ou un dysfonctionnement affectant l'organisation d'un service.
- Une disponibilité, un congé parental, un détachement.

Environ 300 agents sont en situation de redéploiement, mais le nouveau dispositif ne concernerait que la moitié de ces derniers, soit 150 dans une attente de reclassement pour raison de santé. Un parcours de transition professionnelle d'une durée de 24 mois va leur être proposé, et conçu en 3 phases :

- Phase préparatoire : d'une durée de 6 mois, elle a pour but d'établir un bilan sur les acquisitions et /ou consolidations des savoirs de base, une immersion professionnelle et l'adaptation à un nouvel environnement avec l'appui d'un tuteur.
- Phase de pré-professionnalisation : d'une durée de 6 mois, elle a pour objectif la consolidation de l'orientation travaillée en amont.
- Phase de spécialisation : d'une durée de 12 mois maximum, elle doit permettre la stabilisation définitive de l'orientation.

Un premier groupe de 15 agents entrerait dans ce dispositif au premier semestre 2016.

La CGT est intervenue pour indiquer qu'elle était certes favorable à l'indemnisation des tuteurs dans le cadre de tous les dispositifs de la collectivité relatif à l'accompagnement des agents, mais a signalé que ce n'était pas le point essentiel de ce dossier et qu'elle regrettait la présentation qui en était faite.

En effet si la municipalité demandait aux élus CT de se positionner uniquement sur l'attribution de l'indemnité d'encadrement, ce dossier permettait pour la CGT de faire passer sans concertation le nouveau dispositif spécifique et expérimental d'accompagnement des agents en situation de reclassement.

Face à cette dénonciation d'absence de concertation officielle du CT, la collectivité nous reproche de ne pas faire de liens entre élus CT et mandatés CHS, sous prétexte d'avoir présenté le dossier en CHSCT,

Un débat est alors intervenu sur le rôle des différentes instances : nous avons rappelé que la loi imposait des modalités de travail en commun des élus CHS et des élus CT et que rien n'avait été mis en place dans ce sens depuis les élections de décembre 2014. Ainsi, ce dossier devrait, selon nous, être présenté et soumis au vote aussi des élus .. CT . En fait après vérification auprès de nos mandatés, ce dossier a seulement fait l'objet d'une présentation en CHSCT et non pas d'un vote comme l'administration nous l'affirmait.

Pour nous à la date du CT le fond du dossier n'est pas abouti : nous ne pensons pas que la concertation amorcée avec les OS ait été menée à son terme et nous permette de valider le nouveau dispositif des agents en situations de reclassement

Comme nous l'avons fait savoir lors de la réunion préparatoire à ce CT , nous avons demandé le report du dossier afin d'obtenir lors de réunions ultérieures des réponses aux multiples questions que l'ensemble des élus du personnel ont pu poser tant sur les modalités de mise en œuvre du nouveau dispositif de reclassement que sur les modalités d'attribution de la prime de tutorat .

Votes : Au grand regret de la collectivité, l'ensemble des organisations syndicales ont demandé le report du dossier pour permettre une présentation aboutie du dispositif de reclassement devant les élus CT

2-C Présentation du rapport de situation comparée femmes/hommes

Il s'agit, pour information, de la présentation d'un état des lieux sur l'année 2014 de la situation comparée femmes/hommes en matière de catégorie, grade, temps de travail, condition de travail et rémunération.

3 DIRECTION GENERALE A LA CULTURE

3.A – Direction du Développement Culturel: évolution du service régie salles de spectacle

Le Studio Théâtre accueillait deux classes d'Art Dramatique du Conservatoire jusqu'à septembre 2015. La présence d'élèves et une utilisation quotidienne de cet établissement rendait nécessaire la présence d'un agent pour accueillir et orienter. Ces classes du conservatoire ne venant plus, cette mission ne serait plus nécessaire pour la collectivité qui envisage donc de mettre en place un mode de fonctionnement identique aux autres lieux de diffusion gérés par la Direction du Développement Culturel.

La CGT dénonce le fait que ce changement d'organisation a eu un impact fort pour l'agent, sans qu'il n'ait été consulté en amont. De plus le dossier minimise les fonctions qu'exerçait cet agent.

Votes :
Pour :
Abstention : CFTC, UNSA, CFDT
Contre : FO, CGT

4 DIRECTION GENERALE DELEGUEE A LA COHESION SOCIALE

4.A – Département Citoyenneté, Vie Sociale et Territoires : poursuite de l'évolution organisationnelle-rôle des équipes de quartier.

Ce dossier présentait le dernier volet de la réorganisation du Département Citoyenneté, Vie Sociale et Territoires et plus particulièrement précisait le rôle des équipes de quartier et des professionnels qui les composent via les fiches de postes.

Si la CGT constate l'adhésion des agents concernés, elle alerte la collectivité sur les conséquences de cette réorganisation pour les autres CR du Département et au-delà...

La CGT a aussi dénoncé un dévoiement des conditions statutaires de la FPT sur le recrutement d'un agent ne répondant pas aux critères liés au poste et à sa classification et s'est réservé le droit de soumettre ce dossier à l'avis du procureur de la république et du préfet.

Votes :
Pour : UNSA, CFDT
Abs : CFTC, CGT
Contre : FO

4.B – Département Prévention et Solidarité : fusion des cellules de gestion de la Mission Santé Publique et de la Direction des Solidarités

Présentation de la fusion de deux directions regroupées au sein du Département Prévention et Solidarité dans l'objectif d'une sécurisation des procédures, d'une mutualisation de la gestion liées aux actions de ces deux Directions, en anticipation de la finalisation des travaux sur les fonctions supports.

Votes
Pour : CGT (3);UNSA (1)
Abs : , CFDT (4), FO (2),CFTC ,



Déclarations comité Technique 21 janvier 2016

1.B – Protocole d'accord relatif à l'exercice du droit syndical à la Ville de Nantes et au CCAS

S'il est un dossier éminemment symbolique de l'intérêt porté par notre collectivité au dialogue social c'est bien celui relatif au protocole d'accord sur l'exercice du droit syndical. C'est dans cet objectif d'une définition commune des règles, régissant à la fois les droits et les devoirs de chacun, que notre organisation s'est pleinement investie dans l'élaboration de propositions susceptibles de garantir à tous la possibilité d'exercer ses propres prérogatives, dans le respect de la loi mais aussi dans celui des agents qui sollicitent notre intervention. Si la plupart des points que nous souhaitons aborder ont été évoqués lors des 4 réunions dédiées à l'élaboration de ce protocole, il n'en demeure pas moins que des points importants n'ont pas encore pu être pris en considération par l'administration : Nous vous avons d'ailleurs transmis, en fin de semaine dernière l'ensemble de ces points. Les réponses apportées lundi ne nous donnent pas satisfaction d'autant que vous prétendiez nos questions irrecevables car non transmises avant le, 14 janvier alors qu'il nous avait été donné par un représentant du dialogue social, un délai jusqu'à la fin de semaine pour vous transmettre nos remarques et questions. Cela démontre votre volonté de ne pas favoriser un véritable dialogue social de qualité et respectueux de la parole donnée. L'importance des termes formalisant ce document aurait méritée qu'une ultime réunion de mise au point soit programmée afin de finaliser sereinement ce protocole. Le report d'un dossier, sans qu'aucune concertation supplémentaire ne soit mise en place n'a aucun sens et le représenter à l'identique revient à nier les divergences identifiées et démontrent un non respect des OS. Nous souhaitons donc que dans le cadre de la mise en place d'un dialogue social renouvelé et constructif, puissent être mises à l'ordre du jour d'une réunion de concertation, l'ensemble des propositions supplémentaires formulées par notre organisation syndicale, afin qu'elles puissent être démocratiquement débattues et qu'elles fassent, si nécessaire, l'objet d'avenants au présent protocole. En l'état actuel des choses nous ne voterons pas le dossier et demandons un nouveau report.

2.A.1 Tableau de suivi des effectifs ville de Nantes et CCAS : créations, suppressions

Le budget primitif 2016 prévoit une baisse de 0,6 % des frais de personnel, pourtant les avancements de grade, les déroulements de carrière et le glissement vieillesse technicité devrait produire une augmentation de ce budget d'environ 1 %. La CGT demande un état détaillé des postes budgétés et des postes effectivement pourvus par CR.

Pour le poste au CR01, secrétariat des élus, la CGT demande que le grade cible soit précisé.

Pour le poste d'agent de police municipale, CR24, la situation individuelle de l'agent nécessite en effet une modification, mais c'est le service qui accueille cet agent qui devrait avoir une création en surnuméraire et non une suppression d'un poste de Policier Municipal. Le motif de cette modification est lui aussi incorrect, il s'agit de l'adaptation de la nature du poste au grade de l'agent et non aux besoins du service.

2.B – Redéploiement - Dispositif spécifique d'accompagnement : création d'une indemnité d'encadrement pour les tuteurs

La CGT est favorable à l'indemnisation des tuteurs dans le cadre de tous les dispositifs de la collectivité qui nécessite effectivement l'accompagnement des agents. Mais ce n'est pas le point essentiel de ce dossier et nous regrettons la présentation qui en est faite. En effet on demande aux élus du personnel de se positionner

sur l'attribution de l'indemnité d'encadrement pour permettre de faire passer le nouveau dispositif spécifique et expérimental d'accompagnement des agents en situation de reclassement. Pour nous cette question d'importance puisqu'elle concerne l'avenir professionnel de plus de 300 agents dans nos collectivités n'est pas aboutie : nous ne pensons pas que la concertation amorcée sur ce point avec les organisations syndicales ait été menée à son terme et nous permettez aujourd'hui, lors de ce comité technique, de valider le dispositif d'accompagnement tel que décrit dans ce dossier.

Comme nous l'avons fait savoir lors de la réunion préparatoire à ce CT , nous demandons le report de ce dossier afin d'obtenir lors de réunions ultérieures des réponses aux multiples questions que l'ensemble des élus du personnel ont pu poser notamment lors de la réunion du 14 janvier , tant sur les modalités de mise en œuvre du nouveau dispositif de reclassement que les modalités d'attribution de la prime de tutorat

3.A- Direction du Développement culturel : évolution du service régie technique et sécurité.

Le dossier CT du mois de Juin relatif à la fermeture de la salle Paul Fort pendant la durée des travaux n'évoquait pas la suppression du poste d'agent de régie technique et sécurité, or depuis Juin 2015 l'agent a été retiré de ce poste et repositionné sur un poste de l'équipe logistique de la DDC. Il ignore à ce jour s'il va pouvoir y rester puisqu'il s'agit d'un poste en surnombre. Nous avons rencontré cet agent, à qui les nouvelles missions ne conviennent pas, il a de plus depuis 8 mois subi une perte nette de 500€ mensuels puisque sur le poste qu'il occupait précédemment il effectuait de nombreuses heures supplémentaires et bénéficiait de récupérations. Ce changement d'organisation a un impact fort sur sa vie privée, sans qu'il n'ait été consulté en amont. Le dossier présenté minimise les fonctions qu'exerçait cet agent sur le poste du Studio Théâtre, il sous entend que son activité était uniquement liée à la présence des étudiants du conservatoire, en regardant la fiche de poste on s'aperçoit que les tâches étaient beaucoup vastes que ça : notamment l'accueil et la sécurité du public lors de spectacles, etc...

La CGT demande donc des précisions sur les nouvelles missions attribuées à l'agent redéployé, quelles sont-elles, seront-elles pérennes ? Ou en est la réflexion sur le futur nouveau fonctionnement de ces salles de diffusion ?

4.A – Département Citoyenneté, Vie Sociale et Territoires : poursuite de l'évolution organisationnelle - Rôle des équipes de quartier

Après les dossiers d'avril et septembre 2015 nous présentant la réorganisation globale du département « citoyenneté, vie sociale et territoires » puis celle du « pôle » central, nous est présentée aujourd'hui, la dernière étape de l'évolution organisationnelle des «équipes de quartier». Comme vous le notifiez, « durant les précédents mandats,..., les deux collectivités (Ville de Nantes et Nantes Métropole) ont connu de nombreuses évolutions de fond », notamment via une territorialisation progressive de l'ensemble des politiques publiques troublant, pour la majorité des directions, le positionnement des équipes de quartier et faisant apparaître au fur et à mesure de nombreux besoins de coordination.

Ainsi, dans ce nouveau mandat, sont renouvelées les priorités politiques territoriales et donc l'activité des équipes de quartier autour des enjeux de quotidienneté, de proximité, d'un dialogue citoyen renforcé et d'un soutien à l'émergence, aux initiatives et aux associations.

Alors, si pour les collègues de « Mission Cité », cela paraît assez clair, il n'en va pas de même pour les autres directions du département mais aussi au-delà. De plus, ce recentrage des missions prioritaires des équipes de quartier fait émerger une réflexion plus globale sur, au bout du compte, la qualité du service public rendu aux usagers.

Si vous ne manquez pas, dans ce dossier, de flatter les collègues en précisant que 2015 fut une année monstrueusement chargée pour les équipes de quartiers, mais aussi en précisant que « c'est l'équilibre des

collaborations... qui fait l'efficacité de la réponse publique », que « les équipes de quartiers n'ont pas vocation à assumer l'ensemble des fonctions de lien aux habitants et acteurs des quartiers nantais », que « chaque direction ou pôle assume sa part de responsabilité », personne ne croit réellement, dans les équipes de quartier, que 2016 sera moins chargée et encore moins pour les autres directions municipales et métropolitaines...

« Cette année exceptionnelle ne saurait être révélatrice de la charge de travail normale des équipes de quartier » !

Tout d'abord, comme vous le savez, « la nature a horreur du vide » et si les contrats de Ville et les SDQ sont quasi achevés, vous savez très bien que les piles de dossiers sont toujours énormes sur les coins de bureaux : grands projets urbains, réussite éducative, prévention/tranquillité publique, précarité/santé, emploi/insertion, égalité hommes/femmes et bien sûr, lancement des nouveaux outils du dialogue citoyen (rencontres de quartier, plate-forme numérique, bureau des projets...)...

L'activité de la Mission Cité, chargée de la gestion du quotidien des habitants, vous le savez bien, c'est ce que nous pourrions appeler un « puits sans fond ».

Alors, oui, aujourd'hui, la majorité des chargés de quartiers réussissent enfin, bon gré, mal gré, à « lâcher » des dossiers et à les « laisser » aux directions thématiques ; mais globalement, ne nous voilons pas la face, cela n'allège quasiment en rien la charge de travail des équipes de quartiers et cela augmente, par effet domino, les missions d'autres directions et nous espérons bien l'expliquer, cela risque de « gripper » le fonctionnement inter services de la collectivité.

Concrètement, comment cela se passe-t-il ?, la mise en place en 1995 des équipes de quartier fut étroitement liée à la mise en œuvre de la politique de la ville, Nantes étant à cette occasion divisée en onze quartiers, ceci étant guidé par une réflexion sur la territorialisation des politiques municipales. Ces équipes ont toujours eu pour mission principale la définition du Contrat de Ville, la mise en place et l'animation des dispositifs de démocratie locale et la gestion des questions relevant du développement urbain. **Mais aussi, et c'est ce qui était devenu leur grande « plus value » auprès des autres directions, à l'époque encore très centralisées, elles assuraient un rôle général d'observation sociale des quartiers/diagnostic, qui alimentait la réflexion de chaque service.** C'est à dire qu'elles dépassaient la simple mission de relais ou d'interface entre habitants et services et qu'elles assuraient l'animation transversale de l'intervention publique sur chaque quartier en accompagnant chaque direction pour veiller à la cohérence des interventions.

Alors, si sur le papier, cela paraît tout à fait logique que la DVAJ, par exemple, soit en charge de l'accompagnement à la Vie Associative et à la Jeunesse ou que « les Sports » portent le « sport proximité », les agents de développement de la Mission Cité étaient en soutien à chaque direction, dans la définition des objectifs des différents groupes de travail que chacun portait (Groupes projets, GTJ, GSE, RLS, RIS, GSM, etc...) et étaient présents dans la préparation de ces temps très importants de coordination territoriale. Partout, ils permettaient à l'action publique de fluidifier les rapports avec les différents acteurs, institutionnels et associatifs (CG et ACCOORD, par exemple), décentrant souvent, le réflexe de défiance des partenaires envers la Ville et ses services tutélaires, étant géographiquement, plus près de leurs réalités quotidiennes.

Aujourd'hui, les équipes de quartiers n'ont plus le loisir d'aider les directions dans la préparation de leurs groupes techniques et « lâchent » même les directions pilotes dans la préparation des Groupes d'Animation Territoriale qu'elles sont chargées d'animer !

De plus, comme vous le savez, la culture de la transversalité est quelque chose qui est long à acquérir et chaque direction est aussi régulièrement soumise aux injonctions d'élus thématiques ne levant que rarement le nez de leur « portefeuille » particulier.

Ainsi, oui, les équipes sont en quelque sorte déchargées de certaines missions, mais ceci se fait au risque de « gripper » l'organisation et d'éloigner les militants associatifs de l'action publique, de nouveau considérée comme loin de leurs réalités quotidiennes. **C'est tout le travail de fluidification des relations inter-services qu'assuraient les équipes de quartiers qui est aujourd'hui en danger.** D'ailleurs, nous constatons déjà aujourd'hui une résurgence des incompréhensions entre directions et équipes de quartier ; ces dernières, n'étant spécialistes de rien, redevenant considérées surtout comme « empêcheuses de

tourner en rond » par les autres directions avec qui des relations de confiance s'étaient pourtant développées, puisqu'ayant appréhendé leur rôle stratégique et le caractère généraliste de leur intervention.

Parlons maintenant de charge de travail à l'échelle du Département.

Le document présentant l'évolution des organisations et des métiers du département est, sur le papier, effectivement plutôt cohérent, les équipes s'occupant de la veille territoriale et du soutien à la vie citoyenne, les Pôles de proximité s'occupant de la quotidienneté et des espaces publics, la DVAJ et la DRU voient l'accompagnement associatif et l'information de proximité leur incomber. Voilà donc une répartition qui paraît, somme toute logique, mais qui soulève encore bien des questions sur la capacité de chacun de pouvoir répondre au mieux à ses missions et aux besoins des citoyens.

Nous vous avons déjà interpellé par exemple, sur la DVAJ, en mai et juin dernier, en signifiant que si 7 nouveaux postes ont bien été créés, cela restait à effectif constant et que cela nous paraissait toujours aussi court, d'autant plus que l'activité augmente de façon sensible chaque année. Nous avons alors demandé une mesure objective de l'évolution de l'activité du service en observant l'évolution des indicateurs suivants :

- nombre de manifestations accompagnées et instruites
- nombre d'associations accueillies en « planning » (créneaux réguliers)
- nombre d'associations accompagnées dans le cadre de subventions (droit commun, contrat de ville, FIL, Fonds à l'émergence,...)
- le nombre d'utilisateurs accueillis sur les équipements ou dans les services.

Les collègues sont toujours en attente de ce diagnostic et l'articulation de leurs interventions avec celles des équipes ne s'est pour l'instant qu'exclusivement concentrée sur les termes du déploiement du bureau des projets, les questions de fond sur la nature des métiers n'étant toujours pas abordées.

Pour la DRU, cela risque d'être encore plus compliqué : si les mairies annexes paraissent aussi la bonne porte pour délivrer l'information de 1er niveau aux citoyens, cela s'ajoutera à leur activité quotidienne caractérisée par la prédominance d'activités « régaliennes », état civil, élections, cimetières... Il est d'ailleurs étonnant qu'aucun agent de terrain n'ait encore été sondé sur cette perspective, alors que les réorientations stratégiques de la Politique publique de la Relation aux Usagers sont déjà passées en BM.

Notre devoir est donc d'alerter sur le fait que ces nouvelles orientations (e-démarche, développement du rôle de la DRU comme porte d'entrée des habitants/utilisateurs, synergie avec Nantes Métropole...) veulent dire que les agents vont quasiment découvrir un nouveau métier.

La CGT n'est jamais, par principe, contre le changement, surtout, si, à priori, celui-ci apporte aux habitants une « valeur ajoutée » et que cela contribue à une montée en compétence des agents, mais cela passe par l'adhésion. Il faut que les agents en aient envie et cela ne se décrète pas.

Comment comptez-vous partager les choses avec les agents et prendre en compte leur indéniable expertise ? Quelle est votre rétro planning de montée en compétence, de formation ?

Nous serons particulièrement vigilants à ce processus car ce serait vraiment dommage de louper cette transition.

Enfin, cette nouvelle organisation interroge aussi d'autres directions n'appartenant pas au département. Les « développeurs » de la Direction des Solidarités par exemple, ne situent toujours pas le lien que la Mission développement local du Département Citoyenneté, Vie Sociale et Territoires assurera à leur égard, cette dernière étant chargée de coordonner aussi leur activité puisque en charge du management fonctionnel de l'ensemble des agents de développement territoriaux et de leur accompagnement par un soutien méthodologique et par l'ingénierie de projet. Les craintes de double lien hiérarchique sont encore bien présentes.

En conclusion, il reste bien des choses à préciser et la questions des moyens humains demeurent. En effet, si vous nous signifiez le renforcement de trois équipes de quartier (Nantes Nord, Hauts-Pavés et Centre-ville/Ile de Nantes) permettant selon vous de soutenir durablement leur action, la CGT continue, au regard de tout ce que venons de décliner, de s'interroger sur l'adéquation entre les moyens des équipes et l'ambition des projets qu'elles portent. Ces trois postes à l'échelle du service sont encore bien loin, selon nous, des besoins des équipes de quartier, mais aussi des autres services et plus encore des habitants en terme d'action publique, malgré l'engagement certain des agents de ce département.

De plus, en parallèle de ces trois postes supplémentaires, vous nous expliquez que le Grand Projet de Ville de Malakoff arrivant à son terme, l'équipe de quartier a vocation à revenir, d'ici à fin 2016, à son effectif antérieur de 6 emplois temps plein. **Nous ne sommes pas sûrs d'avoir bien lu !**

Vous nous parlez bien de Malakoff, ce quartier qui concentre bon nombre de fragilités sociales et économiques, présentant des données en terme de précarité sans commune mesure, où plus de personnes vivent seules que sur le reste de la ville, où la fragilité économique de ses habitants est 2 à 3 fois supérieure à la moyenne nantaise, où 36,2% de la population dépend de la CMU, où les problèmes en matière de tranquillité publique continuent de perturber le quartier et contribuent à stigmatiser son image et où l'on constate une fuite des élèves vers le privé... ?

De plus, vous avez le culot de produire sur un document officiel destiné aux partenaires sociaux un mensonge éhonté, « Le Grand Projet de Ville de Malakoff arrive à son terme. » !

Le GPV Malakoff/Pré-Gauchet, démarré en 2004 devrait s'achever à l'horizon 2020 ! D'ici 2017, il est encore prévu la livraison de 635 nouveaux logements et 550 à l'horizon 2020.

Pour la CGT, cette décision de supprimer un poste au sein de l'équipe de quartier de Malakoff est proprement incompréhensible d'autant que, nous ne vous l'apprenons pas, son périmètre d'activité s'étend au Coudray, à St Donatien, aux Agenêts, à la Caserne Mellinet, à Waldeck-Sully, à Richebourg, à St Clément, aux Coulmiers, aux Jardin des Plantes, à Dalby et à Toutes Aides !

Nous nous adressons donc aux élus locaux : L'action publique, les équipes de quartier et les directions composant ce département mais aussi les associations de quartier, acteurs incontournables de tout objectif de cohésion sociale ont besoin de moyens,... et ne nous ressortez votre litanie préférée, « la baisse des dotations de l'état ».

Vous, élus, devriez mener la bataille idéologique pour montrer que le service public est un outil de socialisation des richesses et de leur redistribution, et non une dépense ou un coût.

Déclaration complémentaire

Concernant le poste supplémentaire prévu quartier centre, il semblerait que l'agent de catégorie C transféré à l'équipe de quartier Hauts Pavés St Félix bénéficie d'un accompagnement spécifique et pointu dans son projet de reconversion progressive dans le métier d'agent de développement, allant même jusqu'à exercer des missions de catégorie B+ sans être titulaire ni du concours, ni de l'examen professionnel et sans être promouvable. Comme nous l'avons déjà communiqué au dialogue social, nous espérons que le positionnement de cet agent n'est lié ni à son statut personnel ni à ses liens familiaux et que cette promotion ait été programmée dans le strict respect des règles statutaires en vigueur, tant en termes d'avancement de grade qu'en ceux d'égalité de traitement. Nous ne voudrions pas qu'il y ait confusion entre bienveillance et passe-droit. Sans cette assurance, nous nous réserverons le droit de soumettre ce dossier à l'avis du procureur de la république et du préfet. Nous souhaitons évidemment, que tous les agents dont le poste supprimé nécessite un repositionnement et désirant bénéficier d'une telle promotion professionnelle, puissent être bénéficiaires d'un accompagnement de qualité et d'un poste leur permettant d'effectuer des missions qualifiantes dans la perspective d'un concours ou d'un examen professionnel.