



Annexe 2

• 2.C.3 : Evolution de l'organisation des services du Pôle Nantes Centralité

Pour la CGT, la méthode du changement permanent, principe managérial qui a pour but de déstabiliser les salariés, de leur faire perdre toute emprise sur leur travail afin de pouvoir faire d'eux ce que l'on veut plus facilement.

Les agents de la collectivité sont ils des pions, des numéros que l'on bouge aux grés des envies des responsables dans notre collectivité pour répondre à leur égo ? La réponse est oui, preuve en image avec ce dossier, 3 ans après une ré-organisation voulu par le Directeur Général Adjoint en plein covid, on re-déplace les agents des CT, les agents sont la variable d'ajustement sans même avoir réalisé un bilan de la précédente réorganisation. Les missions étaient pourtant réalisées en proximité des CT permettant une diminution des délais d'intervention ainsi qu'une réduction des coûts de la collectivité. Quelle anticipation dans les dossiers, le CT Marie Thérèse Eyquem sort d'une réhabilitation prenant en compte les besoins des agents de la voirie.

Le démantèlement du secteur du balayage mécanique nous semble une erreur, alors que la plus part des services ont organisé leur service en centralisant leurs moyens lourds . C'est le cas d'ailleurs en voirie centralité, mais aussi à nature et Jardin et bien d'autres. Une balayeuse poids lourds, ça coûte 250 000€. Tout doit être fait pour assurer une maintenance et un entretien régulier et surtout une rotation de travail la plus efficace possible. Ce ne sera pas le cas en dispatchant le matériel. Nous savons que ce sera aussi l'occasion de multiplier le nombre de chauffeurs polyvalents au sein des CT, comme cela se passe à Félix Éboué. En sachant que l'on crée ainsi une véritable inégalité de traitement entre les agents.

On déplace les cadres de proximité sur des métiers qu'ils ne connaissent pas sans formation ils s'impliquent au maximum, quelle reconnaissance ? La réponse aucune, on rebat les cartes. On envoie les cadres de proximité au front et les agents aux charbons sans prendre en compte les difficultés professionnelles et personnels.

Il faut rappeler que les agents de catégorie C et B ont des revenus bas qui les obligent à choisir leur lieu de travail en fonction de leur lieu d'habitation pour réduire leurs frais (transport, garde d'enfants). La collectivité par la modification répétée des lieux d'embauches n'a que faire de la précarité dans laquelle elle les place.

Comment créer un collectif de travail dans ses conditions? C'est impossible !

Rien n'est près en terme de locaux pour accueillir les agents dans cette nouvelle organisation. Ce n'est pas grave, on y va quand même. Tout est décidé et doit se faire.

Tout cela ne fera qu'entraîner un peu plus de mal être au travail, de difficulté financière et de vie pour nos collègues et donc une dégradation annoncée du service rendu à la population.

À l'heure où la collectivité ne cesse de se vanter d'améliorer la qualité de vie au travail pour ces agents, ce dossier est emblématique de ce qui ne doit pas, ou plus être fait. Les premiers acteurs du service aux usagers sont bien les agents de terrain. Tout projet de nouvelle organisation devrait aujourd'hui prendre en compte les facteurs humains, sociaux, environnementaux et bien entendu économique. C'est bien loin d'être le cas ici.

Les agents sont dehors ouvert à la discussion.