



SYNDICAT CGT TERRITORIAUX

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

Comité Social Territorial 13 janvier 2023

Madame la Maire-Présidente, accompagnée de Mr le Directeur Général des Services nous fait l'honneur de sa présence pour l'ouverture et l'installation de cette nouvelle instance qu'est le CST.

La CGT a, elle aussi, fait une intervention d'ouverture de séance (cf annexe 1)

1 – Introduction

1.A Approbation du règlement intérieur CST

Ce règlement intérieur reprend tous les aspects légaux, de composition, d'organisation, de fonctionnement de cette nouvelle instance qu'est le CST.

La CGT est, bien entendu favorable, à la diffusion des dossiers de manière numérique tant que les moyens informatiques sont à la hauteur.

À ce jour, ça n'est pas le cas, une première réunion plénière a eu lieu pour évoquer entre autre les dotations informatiques de chaque organisation syndicale sans que soit pris en compte cet aspect des choses, en effet les ordinateurs portables affectés aux syndicats ont remplacé les unités centrales, si les élus et mandatés prennent ces ordinateurs, il n'y a plus de matériel pour travailler au syndicat...

Nous réitérons donc notre demande d'équipements supplémentaires permettant à chaque élu et mandaté d'assurer ses missions au service des agents.

Votes:

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

1.B Présentation de la programmation des travaux annuels du CST

Il s'agit des différentes thématiques qui devront être abordées lors des CST, les nouvelles dispositions réglementaires s'appliquent.

Ce dossier est présenté pour information, il ne nécessite pas de vote.

Pour la CGT, si un certain nombre de dossiers doivent être traités dans le cadre du CST, cette programmation ne doit pas être un carcan qui empêche de traiter les revendications des agents .

1.C Approbation du procès verbal du 18 novembre 2022 (CT)

Votes:

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

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

Ce dossier présente les suppressions, créations et modifications de postes pour les trois entités, Ville de Nantes, CCAS et Nantes Métropole.

Lors de ce mandat qui débute, la CGT continuera de s'inquiéter que le traditionnel et régulier tableau des effectifs soit l'autre des non-dits.

Parce qu'on y crée des postes « pour répondre aux besoins du service », sans développer pour autant les problématiques de surcharge de travail latentes de ce service.

Parce qu'on valide de nouvelles organisations sans dossier argumentaire consacré (DPARC ou DNJ, par exemple aujourd'hui).

Car on réadapte la filière de réorganisations actées lors d'un précédent CT, pour répondre à la nature des missions au final exercées (DUR aujourd'hui), et ceci en rattrapage.

Car, aussi, on réadapte la filière de l'agent pour être en cohérence avec le statut de celui recruté (majoritairement administrative, la filière évoluant vers celle technique (s'il est titulaire (s'il est contractuel, le recruté reste (évidemment) avec le RI le plus défavorable... Administratif.)).

On y crée, dans ce tableau des effectifs, discrètement, des CDD sur des missions dont l'évidence de la pérennité est souvent avérée. Parfois, c'est le cas aujourd'hui, on avoue la nécessité de prolonger ce poste à durée déterminée. Des fois, aussi, on accepte de pérenniser le poste.

C'est encore aujourd'hui l'occasion pour les opérations PPI dans les pôles (engagement sur le mandat, mais pas après), l'extension du stationnement payant (pour un an), le technicien biodéchet et trisac (pour enterrer les sacs jaunes).

Donc toujours, on cache la raison fondatrice, un arbitrage budgétaire initial inconscient.

Parce qu'enfin, on se doit d'assurer les missions d'agents absents, malades, souvent en fin de carrière, par la création de postes en surnombre, cela en raison d'une pénibilité qu'un âge trop important du départ en retraite les punit, eux, et le service public.

La retraite à 64 ans, évidemment, c'est non !

Alors, la CGT est en alerte de cette posture de l'administration et de l'exécutif de nos collectivités.

Pour autant, des postes sont créés, des promotions sont actées, des situations problématiques sont solutionnées. Nous nous abstiendrons donc logiquement, aujourd'hui, sur ce dossier du tableau des effectifs.

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

2.B – Médiation préalable obligatoire- convention avec le centre de gestion de Loire -Atlantique

La CGT n'est pas opposée sur le principe de la médiation. Nous regrettons que le simple dialogue ne puisse suffire à résoudre certaines situations et que le tiers soit nécessairement sollicité. La médiation obligatoire est une contrainte qui limite l'accès au juge administratif. L'objectif de la réforme est de désengorger les tribunaux comme si la justice n'était qu'un tuyau à déboucher, d'où l'appellation de « canalisation destop » qui fleurit.

Néanmoins la CGT a eu recours à cette médiation. On regrette la zone grise actuelle avec des demandes de médiation actuellement refusées par le CDG, du fait d'un décret pas pris suffisamment dans les temps. Notre demande concrète : que fait-on des médiations demandées, pourront-elles être reçues favorablement quand la médiation aura été réinstaurée ?

Il s'agit là aussi d'un dossier pour information qui n'est pas soumis au vote des représentants élus du personnel.

2.C-Modalité de gestion RH en matière de sobriété énergétique

Même si nous ne pouvons qu'espérer qu'aucun délestage électrique n'interviendra au regard des conditions climatiques actuelles et des propos rassurants ce matin de la Ministre de la transition écologique, ces mesures visent à assurer la sécurité des usagers du service public, des personnes et des lieux.

Pour la CGT, les propositions sont cohérentes avec les réalités de terrain et leurs spécificités, pour les EHPAD en particulier

Gageons que l'ensemble des directions appliqueront ces mesures, le cas échéant, de manière juste et équilibrée pour assurer la sécurité des usagers et des agents du service public.

Votes:

Pour: CGT(6) ,CFTC (1)

Abst : UNSA (4), CFDT (3) , FO (1)

2.D- Forfait mobilités durables- évolution du dispositif 1ère partie

Un décret permet depuis un mois une évolution du montant forfaitaire attribué dans le cadre de la mobilité durable, il passe ainsi de 200 à 300€.

Pour la CGT cette proposition va dans le bon sens, ça favorisera les déplacements autres qu'en voiture, nous regrettons le seuil intangible de 100 jours, on voit donc que le dispositif peut encore s'améliorer. En effet, comme l'an dernier, de nombreux collègues ne vont malheureusement pas recevoir de versement car ils n'auront pas atteint les 100 jours à vélo pour venir travailler cette année. On voit sur ce dossier qu'une deuxième partie est programmée, nous souhaitons qu'elle soit présentée dans des délais très courts en CST, afin de mettre en œuvre des améliorations désormais possibles, notamment : cumul du FMD avec la participation employeur à l'abonnement transport collectif, utilisation d'engins de déplacements personnels motorisés, obtention d'un forfait même pour moins de 100 jours, etc.

Votes:

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

Abst : FO (1)

3 –DG Fabrique de la Ville Écologique et Solidaire

3.A –DOPEA- Pôle technique eau potable et assainissement : organisation de la compétence contrôle conformité habitation

Après analyse de la situation on comprend la nécessité d'une évolution d'organisation suite:

- aux évolutions réglementaires régulières
- à la complexité du traitement des dossiers,
- aux évolutions en matière d'urbanisme

Cette évolution se fera jusqu'en 2025 mais les obligations et la charge de travail sont immédiates et vont mettre en difficulté l'ensemble du service, de l'agent·e de terrain au chef·fe de service.

Secteur Politique Assainissement Contrôles Collectif (SPACC):

Pour répondre aux souhaits de lisibilité et de fluidité d'organisations, il est nécessaire de renforcer le secteur CONTRÔLES de CONFORMITÉ et ITV avec un responsable de l'activité en appui du chef de service, par contre le positionnement du secteur Inspection Télévisée le rend invisible.

Un seul Technicien Territorial avec des missions opérationnelles qui devra manager 3 activités techniques pointues, les sollicitations de la Direction du Cycle de l'Eau, des pôles de proximité, la responsabilité de la mission d'Autorité Organisatrice, la gestion de marchés publics et les budgets associés. C'est faire porter de lourdes responsabilités pour un grade de catégorie B, avec un véritable risque de création de RPS.

En conséquence la CGT revendique la création franche et pérenne d'un cadre A en plus.

Comment peut on envisager de la fluidité avec un manque de moyen criant ?

Service Public d'assainissement Non Collectif (SPANC):

Avec 4 techniciens pour 7000 installations, une possibilité de 70 000 € de recette et pas de moyens opérationnels supplémentaires, reste une vraie inquiétude pour ces agents.

Que vont devenir les postes contractuels liés au logiciel de contrôle? Pour faire fonctionner de tels logiciels il faut des hommes/des femmes. Quid de la charge de travail inhérente au logiciel une fois les 3 ans écoulés

L'Ensemble des agent de ce service sont très inquiet de la finalité de cette réorganisation.

Entre les attentes de validation des postes , la présentation partielle du projet d'organigramme et le dossier présenté ici au CST, il y a un fossé et surtout un manque d'explications sur l'attribution des postes .

Votes:

Contre: CGT (6) , UNSA (4) , CFTC (1)

Abst : FO (1)

Pour: CFDT (3)

4-DG Territoires Proximité Déchets Sécurité

4.A- Évolution de l'organisation de la fonction transition écologique

Alors que les pôles sont largement sous-dotés de personnel pour accomplir les missions de service public qui leurs incombent, dans une métropole en fort développement, la création de ces nouveaux postes de référents transition écologique semble intéressante, pour tous les volets de mise en œuvre concrète de ce marqueur fort du mandat de nos élus. La CGT ne peut néanmoins que regretter que la collectivité s'arrête à mi-chemin en ne créant que deux postes, quand 4 pôles ne disposent aujourd'hui d'aucun référent TE. M. le DG territoires, proximité, déchets et sécurité a indiqué que le pôle Erdre et Loire serait doté ultérieurement, sans expliquer la raison de ce décalage. Et il nous a semblé comprendre que ce ne serait pas le cas du pôle Nantes Centralité... Car il n'a pas de service développement urbain et environnement. Cela nous semble étonnant et dommageable, à l'heure où l'accélération est souhaitée sur toutes les politiques publiques concourant à la transition écologique... Et particulièrement incongru alors que le mot d'ordre de la collectivité en ce début d'année 2023 est : demain n'attend pas ! C'est la raison pour laquelle la CGT s'abstiendra sur ce dossier, considérant que les moyens ne sont pas suffisants pour une bifurcation écologique concrète et durable.

Votes:

Abst: CGT (6) , FO(1)

Pour : UNSA (4), CFDT (3), CFTC (1)

5- DG Citoyennetés et Territoires Solidaires

5.A- DG Cités : ajustement organisationnel dans le champ adolescence-jeunes

5.A-1-Création d'une mission jeunesse

La CGT s'étonne de constater qu'en 2015, l'inopportune fusion des Directions Vie Associative et Jeunesse correspondait à l'arrivée d'un nouveau directeur, issu de la direction jeunesse, et qu'à son départ aujourd'hui de la DVAJ, on apprenne cet ajustement organisationnel dans le champs adolescence-jeunes : retour à la situation initiale d'entités séparées. Pour autant, une telle organisation était attendue et devenue urgente, afin que les agents de développement jeunesse aient les moyens d'assurer leurs actions, afin de répondre aux ambitions politiques dans le domaine. La CGT approuve donc tout d'abord cette réorganisation qui répond à la demande même des agents concernés. Nous avons bien compris que l'ensemble des fonctions support et ressource de la DG Cité resteront mobilisées au bénéfice de cette nouvelle mission jeunesse. En 2015, déjà, nous nous inquiétions du sort des coordinateurs jeunesse et plus globalement des métiers du développement, au vu des trop justes moyens mobilisés, face à une charge de travail accrue pour répondre au chantier, avec lequel nous étions en phase, qui s'ouvrait à nous. Aujourd'hui la création d'un unique poste de catégorie B de coordonnateur du projet pépinière, qui viendra renforcer les moyens actuels, face à l'ampleur du travail de l'action jeunesse pour répondre aux enjeux d'accès aux droits des jeunes nous semble peu suffisante. Laissez nous espérer que c'est ici l'initiation d'une prise de conscience des moyens supplémentaires nécessaires.

La CGT milite pour des services publics et des entreprises publiques pouvant répondre aux attentes et besoins des populations ; donc à l'intérêt général. La création d'une pépinière gérée en régie, à la direction de quartier ouest, chargée d'accompagner les jeunes, notamment du quartier Bellevue, dans leurs projets, conforte la CGT dans son affirmation que les activités relevant de la réponse aux besoins ne peut être qu'en régie publique. Le transfert des 2 postes déjà créés lors d'un précédent CT (au tableau des effectifs) à la direction de quartier nous paraît opportun. Pour tout cela, la CGT votera favorablement ces 2 dossiers.

Votes:

Pour: CGT (6), CFDT (3), CFTC (1)

Abst: UNSA (4), FO (1)

5.A-2- Direction de quartiers ouest : ouverture d'une pépinière jeunesse

Votes:

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

Abst: FO (1)