



## SYNDICAT CGT TERRITORIAUX

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

### Comité Social Territorial du 17 novembre 2023

En préalable à ce CST, une trentaine d'agents du Pôle Centralité: Stationnement payant et Logistique de la Janvraie ont accueilli les élus à leur entrée à la Mairie.

Ils se sont fait entendre pour contester la façon dont on les traite dans le cadre des réorganisations proposées à ce CST. Ils ont été reçu, accompagnés par la CGT et FO par Mme BASSAL et le Directeur du Pôle Centralité Mr PEREZ. avant l'ouverture de la séance."

Madame l'élue au personnel a interpellé les organisations syndicales, à l'ouverture de la séance et plus particulièrement la CGT sur l'application du protocole d'accord en matière de dialogue social. Elle dénonce le fait que nous ayons sollicité en direct des élus au sujet d'un dossier sur une direction et la façon dont nous avons envoyé la lettre d'interpellation concernant la subvention du COS, la CGT a pris ses responsabilités.

Elle se sert de ces faits pour mettre le dossier concernant l'utilisation du numérique que nous attendons depuis des années en stand-by arguant qu'elle doute de notre capacité à utiliser l'outil... Nous voilà donc punis..

#### 1 –DG Ressources

##### **1.A – Département des Ressources Numériques : création d'un pôle cybersécurité interne et résilience du territoire**

La collectivité entend, à travers ce dossier adapter sa posture face à l'évolution des risques et à renforcer ses défenses numériques pour rester en capacité de garantir la continuité de ses services essentiels en cas d'attaque ou de crise.

Il est proposé de regrouper les activités concernant les enjeux de cybersécurité et de résilience numérique dans un pôle «Cybersécurité».

En plus des postes transformés, un poste d'architecte cybersécurité (3.2) est créé.

Pour la CGT, l'administration à clarifié certains points en réunion de préparation, nous souhaitons cependant insister.

Il est dommage que le sujet des astreintes concernant ces missions ne soit pas abordé dès aujourd'hui. Nous avons compris que cette question sera abordée globalement, prochainement, pour le DRN.

Pouvez-vous à nouveau préciser la raison pour laquelle le poste d'architecte cybersécurité ne portera que sur la problématique des réseaux de la DOPEA, sachant que d'autres

réseaux sont sensibles et surveillés. Vous nous disiez que ce poste capitalisera l'expertise acquise pour d'autres directions.

Il est étonnant qu'aucun poste de catégorie C, notamment en terme d'assistantat administratif, ne soit nécessaire au fonctionnement de ce service.

Enfin, nous souhaitons alerter qu'au DRN, trop de prestations de développement de projets informatiques font l'objet d'externalisations massives. Il serait de bon ton de s'inspirer du présent dossier, pour que soient exercées ces missions en régie.

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

Abst : FO (1)

## 2 – Gestion de l'emploi

### **2.A – DG Territoires Proximité, Déchets, Sécurité- Pacte de coopération et de solidarité métropolitaines – évolution des services communs entre Nantes Métropole et les communes membres**

Il s'agit de créer un service commun « Hygiène Sécurité de l'Habitat » et de renforcer le service commun « Gestion du Centre de Supervision Urbain ». Pour ce faire les effectifs sont adaptés, ainsi 2 postes de catégorie A, 2 postes de catégorie B et 2 postes de catégorie C sont créés pour le service « Hygiène, Sécurité de l'habitat » et d'augmenter de 2 postes de catégorie C (opérateurs ) pour le CSU.

Pour la CGT, ce processus de coopération avec des communes de la métropole (jamais toutes, c'est parfois étonnant) ne peut qu'emporter notre adhésion. Le développer à d'autres besoins d'une mise à disposition de nos propres moyens, pour aider les communes, mérite d'être envisagé.

Nous ne citerons qu'un exemple parmi d'autres, la résorption des bidonvilles, problématique qui attend une implication intercommunale.

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

### **2.B – Direction de la Tranquillité Publique - Ajustements organisationnels du service de Police Municipale :**

#### **• 2.B.1 : Direction de la Tranquillité Publique – Service de la Police Municipale : Evolution de l'organisation**

L'évolution des effectifs de la Police Municipale oblige à repenser son organisation en profondeur, ainsi une « Brigade Canine » et des brigades de soirée sont créés. Une quarantaine d'agents vont être recrutés en 3 phases. À terme il s'agit de stabiliser les brigades opérationnelles, de créer 4 brigades opérationnelles de soirée, de renforcer les effectifs de la S.I.C, de créer une deuxième brigade de Proximité de l'îlotage au sein de l'Unité de Proximité et relations Habitants, de créer l'Unité de Coordination et de créer une brigade canine.

Intervention de la CGT en annexe 1

**Contre : CGT (6)**

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

• 2.B.2 : Régime indemnitaire Police Municipale / Police Métropolitaine des Transports en Commun (PMTC)

La collectivité a pour objectifs de faire évoluer le régime indemnitaire en garantissant pour la majorité des agents la progression des montants individuels, de consolider, encourager, valoriser la prise de responsabilité et la montée en compétence, de proposer un modèle à la fois attractif au recrutement et incitatif à une progression de parcours professionnel et enfin d'appliquer un modèle équitable et lisible.

Pour la CGT le constat est simple, quand on souhaite rendre un métier attractif et qu'on souhaite un recrutement victorieux, on propose un bon RI. Qu'on se le dise!

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

**2.C – Pôle Nantes Centralité : évolution de l'organisation et du périmètre :**

• 2.C.1 : Evolution de l'organisation et des missions du secteur contrôle de l'espace public du service Réglementation des usages de l'espace public

La collectivité, après avoir confié les activités de contrôle du stationnement payant à l'opérateur public (SPL NMGS) propose de nouvelles missions aux agents ASVP. 30 postes de catégorie C, gelés depuis plusieurs années sont aussi supprimés.

Pour commencer, au vu de la réduction considérable des effectifs nommés « postes gelés » , la CGT constate que ce projet était en préparation depuis plusieurs années. En effet nous avons déjà exprimé en 2017, certaines inquiétudes quant au « non recrutement » sur ces postes qui à l'époque étaient nommés « vacants".

Nous nous souvenons de la réponse donnée, qui évoquait la difficulté à recruter des agents et de les faire assermenter par le Tribunal de Grande Instance.

Force est de constater, qu'en fait ce projet d'évolution était doré et déjà en marche.

Les évolutions de missions qui existent déjà pour la plupart, et effectuées par la police municipale, ne nous rassurent pas beaucoup plus.

Effectivement un manque d'équipements de protection individuels, qui nous dites vous, est en cours de réflexion, nous amène à penser que la sécurité des agents n'est donc pas un critère primordial.

La CGT rappelle que le préalable à toutes modification de process, est l'étude de la sécurité des agents.

Cette évolution d'organisation met bien à mal l'articulation vie professionnelle/vie personnelle ; les nouveaux horaires imposés ne prennent absolument pas en compte la grande difficulté d'organisation personnelle que cela va entraîner.

Nous pointons l'impossibilité, pour bon nombre d'agents de ce service, de continuer de prendre le train sur ces horaires, ainsi que les coûts supplémentaires non négligeables en ce qui concerne les gardes d'enfants.

Enfin nous observons une volonté politique de voir plus d'uniformes, quels qu'ils soient, jusqu'à 20h sur les voies piétonnes essentiellement.

La population sur ces quartiers aux heures mentionnées n'est plus vraiment la même qu'en journée, et elle connaît bien le pouvoir des ASVP sur la voie publique, et nous le pensons, cela va entraîner de nombreux conflits.

Les agents qui vous ont accueilli ce matin devant les grilles de l'hôtel de ville avec leurs revendications, ont le sentiment de devenir " la police municipale de seconde zone" , moins payée et bien évidemment, moins considérée. Vous nous avez reçu en préambule de ce CST, sans toutefois nous entendre sur la demande de retrait de ce dossier en vue de prolonger nos échanges et, enfin trouver des solutions qui conviendraient aux agents. Cette ubuesque évolution faisant partie du pharaonique projet du « mégapole » Nantes Centralité semble vouloir être imposée aux agents de surveillance de la voie publique, sans réévaluation salariale correcte.

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

• 2.C.2 : Intégration du quartier Nantes Sud dans le périmètre du Pôle Nantes Centralité

Il s'agit de transférer les 8 postes du Pôle Loire Sèvre Vignoble vers le Pôle Nantes Centralité, la collectivité entend prendre en compte l'évolution de la centralité en intégrant l'ensemble des quartiers de la centralité dont fait désormais partie Nantes sud.

Allez, on y va un quartier en plus pour le pôle Nantes Centralité! Les organisations ne sont pas encore rodées dans les services, les agents sont pour certain·ne·s en souffrance au travail mais on charge la mule.

Pour la CGT, le transfert de postes techniques n'est pas suffisant, il faut prévoir du renfort de secrétariat technique pour répondre aux sollicitations diverses des usagers, le travail indispensable des travailleurs.es de l'ombre n'est pas reconnu.

Sans compter le service RH qui n'a vu aucune évolution de ses effectifs, malgré nos alertes.

On note le transfert d'un poste vers le secteur marché et l'un vers le secteur relation usagers, il était temps !

Que devient le projet de réunir les agents sur un même site ?

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

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

Un certain nombre d'ajustements sont proposés par la collectivité, induisant des transferts, des créations et des transformations de postes.

La première partie concerne les services du Pôle Aménagement, projets et gestion de l'espace public (PAGEP) et des secteurs voirie de la logistique mutualisée.

Les modifications présentées sont les suivantes:

- ajustement du service aménagement et projets,
- renforcement du service Programmation Coordination et ADS Foncier,
- ajustements du services régie et gestion de l'espace public qui devient Service Régie Patrimoine Gestion de l'Espace public,
- Rattachement de l'unité Patrimoine Voirie
- Renforcement du service proximité

- Rattachement des services voirie de la logistique Janvraie au service régie et gestion de l'espace public
- Restructuration et sectorisation des équipes du PAGEP avec l'intégration des agents de Nantes Sud

La deuxième partie est consacrée à l'ajustement des services du Pôle Propreté Urbaine (PU) , pour le service Quartiers Nantais et Centre Ville, la composition des Centres Techniques évolue.

Enfin la collectivité propose des ajustements organisationnels au sein du pôle ressources administratives et financières.

Intervention CGT en annexe 2.

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

**Abst : CFTC (1)**

### 3-DG Cohésion Sociale

#### **3.A – Direction de la Petite Enfance : évolution de l'organisation et du régime de temps de travail**

Ce dossier comprend deux volets.

Le premier concerne le rattachement des 3 assistantes maternelles municipales aux crèches municipales (MAPE) proche de leurs domiciles: Vanille Chocolat, Brin de Malice et Manufacture, ceci permettra aux assistantes maternelles et aux enfants qu'elles accueillent de participer à un temps de rencontre une fois par semaine sur la structure de rattachement.

Pour la CGT, comme il est mentionné dans le dossier, la fermeture du service d'accueil familial a été décidée de longue date. À l'époque le CGT s'y était d'ailleurs opposée. Aujourd'hui, seules 3 professionnelles restent en activité, éparpillées dans les quartiers de la ville. Le rattachement de ces assistantes maternelles au multi accueil le plus proche de chez elles sonne comme une évidence, pour leur apporter un confort de travail et rompre avec l'isolement . Cela participera aussi à la sociabilisation des enfants accueillis grâce aux temps d'accueil collectifs organisés. Les familles seront aussi bénéficiaires de ce rattachement dans une structure qui permettra sans doute des facilités d'accueil de leurs enfants dans cette même structure en cas d'absence (maladie, formation ou autre) de leur assistante maternelle.

Cette évolution de l'organisation semble donc positive.

Pour répondre aux enjeux de la collectivité d'assurer la mise en conformité du temps de travail des agent·e·s planifié·e·s au regard du cadre légal, de renforcer la compréhension du régime planifié par ses utilisateur·trice·s et d'apporter, dans le respect du cadre légal (toujours), des mesures d'assouplissement et/ou des changements si nécessaire, de nouveaux régimes temps de travail sont proposés aux agents à compter du 01/01/2024. C'est l'objet du second volet de ce dossier.

Intervention CGT en annexe 3.

Évolution de l'organisation :

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

Abst : FO (1)

Évolution du régime de temps de travail :

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

Pour : CFDT (3)

### **3.B.1 Direction des Sports: Pôle Sport Municipal et Proximité- Secteur Vie Sportive Ouest: Grand Bellevue.**

Organisation du nouvel équipement sportif et nouvelle répartition des groupements d'équipements sportifs au sein des deux zones géographiques.

La collectivité présente, dans le cadre du projet Grand Bellevue, la création d'un nouvel équipement sportif qui sera situé au 21 boulevard Émile Romanet à Nantes.

Le secteur vie sportive Ouest se voit doté de 6 créations de postes d'agent·e·s d'équipements sportifs, en parallèle l'organisation entre les deux responsables d'équipement est revue et les zones géographiques ne seront plus calquées sur les quartiers actuels.

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

### **3.B.2 Direction des Sports : Pôle Sport Municipal et Proximité**

Secteur Aqua- Nautique: Ajustement organisationnel et harmonisation du temps de travail des encadrants

La direction souhaite remettre l'organisation à niveau afin qu'elle puisse remplir ses missions d'animation de la politique sportive pour les différents publics accueillis en territorialisant l'organisation du service et en consolidant la dynamique de travail au sein des équipes dans et entre les sites.

Les chefs de bassin seront désormais tous sur un régime en horaire variables décalés, ils auront également une semaine d'astreinte par roulement toutes les 8 semaines.

Pour la CGT, un certain nombre de sujets restent en suspend, par exemple les chefs de bassins Léo Lagrange demandent un 4ème encadrant de proximité au regard de la charge de travail.

Pour ce qui concerne la mise en place des astreintes, mise en place en cours d'année scolaire, elle peut poser des problèmes d'organisation personnelle pour les gardes d'enfants le mercredi par exemple.

Les collègues questionnent aussi le modèle de planning présenté dans le dossier qui ne correspond pas au fonctionnement de Léo Lagrange.

Ils constatent la non-revalorisation de la fonction de manager et souhaitent connaître la possibilité de télétravailler.

**Contre: CGT (6) , CFDT (3), FO (1)**

Abst : UNSA (4), CFTC (1)

## **4- DG Fabrique de la Ville Écologique et Solidaire**

#### **4.A Département Urbanisme et Habitat : transfert du service logement à la Direction de l'Habitat**

Ce dossier présente l'intégration du Service Logement au sein de la Direction de l'Habitat. La collectivité propose d'organiser cette direction en 3 services:

- Un service métropolitain dédié à l'amélioration du parc privé existant
- Un service métropolitain dédié au PLH, programmation, peuplement, habitat des publics spécifiques, études observatoires.
- Un service communal permettant l'accès au logement social pour les nantais dans leur diversité.

La CGT rappelle que le rattachement du service logement à la direction de l'Habitat avait été avancé par Eric Chevalier, en son temps, dès les premières réflexions liées à la réorganisation du Département Urbanisme et Habitat. Si ce rattachement était déjà argumenté par une nécessaire cohérence de l'application de la politique publique de l'habitat, ce projet a ensuite été ajourné, mis aux oubliettes, sans explication.

Il est important d'expliquer ou rappeler ici que c'est à l'époque en raison d'un réel conflit entre les responsables de ce service et cette direction que ce rattachement a été abandonné. Ce n'était pas admissible et n'a pas été géré par la direction de l'époque. Et n'a d'ailleurs pas été appréhendé non plus l'effet de ruissellement sur les agents et ce que cela comportait en terme de RPS.

Donc, aujourd'hui, maintenant que les intervenants ne sont plus les mêmes, ce rattachement peut être enfin opéré. Alors, nous vous demandons toute la vigilance nécessaire à ce que cette organisation se fasse dans un climat professionnel sain, sans possibilité de résurgence de conflits passés.

La CGT est en tout cas favorable à cette nouvelle organisation.

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

**Abst : FO (1)**

#### **4.B - DOPEA : ajustements organisationnels**

##### **• 4.B.1 : Cellule de gestion – Secteur marché**

Au regard de l'accroissement du volume d'activité, la DOPEA souhaite renforcer son secteur Commande Publique au sein de sa cellule de gestion par la réaffectation de ce poste sur ce service.

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

**Abst : FO (1)**

##### **• 4.B.2 : Service Gros Entretien et Renouvellement (GER)**

Le service GER connaît un accroissement de son activité , ainsi la collectivité souhaite renforcer et structurer son équipe.

Très souvent la CGT dénonce lors des CST le petit jeu de la "chaise musicale" où à la fin il manque une chaise et donc la disparition d'un poste.

Sur le premier dossier, présenté par la DOPEA nous avons un repositionnement du poste d'acheteur au service logistique vers un poste de la commande publique, ce qui paraît tout à fait logique puisque ce déplacement de poste est en lien avec le deuxième dossier.

Même si l'on peut se réjouir de la création d'un poste pour répondre aux besoins de ce service, on ne peut que constater que là encore, la création de ce poste n'est possible, que par la suppression d'un poste de dessinateur cartographie au service réseau assainissement de Tougas.

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

Abst : FO (1)

## 5- DG Santé Transition Écologique

### **5.A – DGSTE : évolution organisationnelle de la Direction de la Santé Publique**

À travers ce dossier, la collectivité souhaite:

- Déployer la politique publique santé métropolitaine votée par le Conseil métropolitain en juin 2022 et mettre en œuvre les 5 axes de la PPSM.
- Disposer de premiers résultats d'ici la fin du mandat
- Renforcer et ne pas diminuer la capacité d'action de la DSP à l'échelle de la Ville de Nantes.
- Rééquilibrer la charge de travail et clarifier le périmètre d'intervention des agents de la DSP.
- Poser une organisation permettant d'optimiser le fonctionnement de la DSP pour répondre aux enjeux politiques, techniques managériaux et humains.

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

Abst : CFDT (3)