



# SYNDICAT CGT TERRITORIAUX

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

## Comité Social Territorial du 15 janvier 2024

### 1 – Introduction

#### 1.A- Approbation des procès-verbaux:

PV du 18 septembre 2023:

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

PV du 25 septembre 2023:

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

PV du 9 octobre:

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

PV du 17 novembre 2023:

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

PV du 20 novembre 2023:

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

### 2 – Gestion de l'emploi

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

Ce tableau présente les modifications, suppressions et transformations de postes pour la ville de Nantes, Nantes Métropole et le CCAS.

Sur ce tableau, apparaît la transformation de 9 postes d'agents techniques en agents de maîtrise pour adapter le cadre d'emploi en cohérence avec la nature des missions.

Il s'agit de postes de mécaniciens au Parc Auto qui revendiquaient une reconnaissance de leur métier après plusieurs mouvements de grève, de lutte et de revendication, les agents ont obtenu cette adaptation de poste.

Cependant sur les 27 postes d'adjoints techniques mécaniciens, 20 ont été mesurés transformables en agent de maîtrise.

alors comment se fait-il qu'aujourd'hui il n'y ait plus que 9 postes de présentés sur ce tableau?

Et bien tout simplement parce que 18 des 27 agents sont à l'échelle C1 et ne sont donc

pas promouvables.

Quelle solution pour résoudre ce problème?

Pour la CGT, tous ces postes auraient dû être qualifiés en grade cible d'agents de maîtrise pour que chaque agent est une perspective d'avancement de grade pour accéder au poste d'agent de maîtrise au bout d'une dizaine d'années environ et auraient aussi pu prétendre à une indemnité de mission particulière appeler IMP.

malgré toutes, cette avancée qui reconnaît la nature des missions exercées, doit être évoquée dans chaque service où les métiers techniques peine à recruter ou à garder leur agents.

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

### 3-DG déléguée à la Cohésion Sociale

#### **3.A – Direction de l'Égalité : projet d'établissement Citad'elles**

Dans le cadre de la réalisation des objectifs du projet d'établissement Citad'elles la collectivité propose tout d'abord la création d'un second poste d'agent d'accueil, d'écoute et d'information pour répondre à l'augmentation de l'activité.

Il est proposé également la création d'un 9ème poste de coordinatrice/ coordinateur de parcours jours. Enfin les postes de nuits sont requalifiés en «coordinateur·rice d'urgence de nuit» , ce qui correspond davantage à la réalité des missions exercées.

La CGT n'a eu de cesse, depuis l'ouverture de Citad'elles, de dénoncer, non pas, bien évidemment, l'utilité et la pertinence d'une telle structure, bien au contraire ! , une telle structure honorant à nos yeux le service public, mais le manque de moyens, et l'on parle là d'effectifs, qui lui étaient alloués.

Dans un courrier en date du 8 juillet 2022, resté d'ailleurs sans réponse, nous alertions la Présidente- Maire de la dégradation singulièrement inquiétante des conditions de travail qu'enduraient les agents de cet établissement, sur la souffrance qui était la leur.

Reprenant leurs doléances, nous exigeons alors, entre autres mesures, le recrutement de coordonnateurs/coordinatrices supplémentaires et la création d'un second poste d'agent d'accueil, d'écoute et d'information.

Aussi, que ces demandes aient été aujourd'hui satisfaites ne peut que nous réjouir.

Nous réjouir, certes, mais non nous contenter pleinement.

Nous ne pouvons en effet que nous interroger, eu égard à l'activité de Citad'elles, sur le caractère suffisant ces renforts, et demeurerons en conséquence des plus vigilants sur ce point.

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

## 4- DG RESSOURCES

### **4.A Département du BATII : ajustements organisationnels :**

- 4.A-1 : Direction des ateliers, exploitation, énergie, livraisons évènementielles : évolution du service énergie et exploitation des systèmes techniques et du secteur énergie.

La collectivité souhaite compléter l'organisation du secteur Électricité et du secteur Contrats du service EEST , pour cela il est proposé d'ajuster les moyens entre secteurs et sous secteurs en adaptant la répartition des postes, à effectifs constants.

Pour le secteur Énergie, il apparaît nécessaire pour la direction de recentrer le service EEST sur les activités de maintenance et d'exploitation, de rattacher le secteur énergie à un niveau hiérarchique plus adapté et de faire évoluer certaines fiches de poste et d'adapter les profils de des agents.

**Abst: CGT (6) , FO (1)**

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

- 4.A-2 Direction Logistique: Évolution du secteur Moyens Généraux

Dans la suite de l'évolution de l'organisation des missions de la Direction Logistique, la direction propose que la chargée de gestion administrative marchés (B) prenne la responsabilité du secteur et et la responsabilité hiérarchique du poste de chargé de gestion finances (B).

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

Pour :CFDT (4), CFTC (1)

Pour la CGT, une fois de plus , on nous dit que " les équipes rencontrent des difficultés" et que finalement face à une charge de travail qui ne cesse d'augmenter, il suffirait de changer d'organisation et au passage requalifier un poste de C en B pour que tout soit réglé.

Nous pensons au contraire qu'il est nécessaire de renforcer les équipes pour pouvoir assumer pleinement les missions . Malheureusement ce n'est pas le choix fait ici par la Direction du BATII. En se refusant de donner les réels moyens au service EEST la direction fait le choix de privilégier une sous- traitance de plus en plus importante au détriment des compétences opérationnelles.

Concernant la création d'un service Énergie, nous prenons acte de la création d'un poste de catégorie A et d'une nouvelle organisation. Souhaitons simplement que la aussi les moyens soient adaptés régulièrement pour prendre en compte la problématique des besoins énergétiques de la collectivité au regard d'une évolution des coûts liées à la libéralisation du marché de l'électricité et de prendre en compte les besoins de développer les énergies renouvelables.

### **4.B- Département des Ressources Numériques et Direction du management de l'information: évolution de l'organisation en lien avec le projet de direction.**

Dans le cadre du projet de direction un plan d'action est organisé autour de 4 axes:

- Contribuer à développer la maturité de la relation aux directions métiers.
- Renforcer les activités cœur de métier

- Impulser une dynamique vertueuse
- Créer les conditions d'une projection sur le territoire.

Pour réaliser ces objectifs la direction propose la création du service flux, décisionnel et socles communs, avec un responsable de service , ingénieur 3.1.

Pour le domaine ressources et territoire , la direction propose la création d'un poste de chef de projet BATII ( ingénieur 3.2), enfin un poste de technicien flux est transformé en ingénieur flux et décisionnel (A 3.2)

### ***Intervention CGT en annexe 1***

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

Pour :CFDT (4), CFTC (1)

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

### **5.A –Direction Nature et Jardin: ajustements organisationnels**

- 5.A-1: Bilan de la réorganisation de 2021 et premiers ajustements: Secteur Production végétale et Logistique

Des ajustements sont proposés par la direction, en premier lieu le service Production végétale et Logiste sera scindé en deux nouveaux services «Production végétale» et «Logistique».

Un poste de responsable de service stratégie végétale et production horticole est crée (A-3.0), le responsable actuel du service «Production végétale et Logistique» prend la responsabilité du nouveau service «Logistique».

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

Contre : UNSA (4), CFDT (4)

- 5.A-2:Service Territoire Ouest : ajustements organisationnels

Afin de rééquilibrer la charge de travail entre les secteurs, la collectivité propose de rattacher l'équipe Procé et ses 15 agents au secteur Ouest 2, ainsi chaque secteur Ouest 1 et 2 sera composé de 39 postes.

### ***Intervention CGT en annexe 2***

**Contre : CGT (6), UNSA (4)**

Abst : FO (1), CFTC (1)

Pour : CFDT (4)

### **5.B-Gestion renforcée des chantiers de la centralité métropolitaine: mise en place d'une cellule opérationnelle.**

Afin de permettre une gestion coordonnée de plusieurs directions générales pendant la durée des des chantiers de la centralité (de 2024 à 2027) une cellule opérationnelle dédiée est proposée par la collectivité.

Ainsi , les moyens existants seront mobilisés, l' équipe d'information et de médiation sera renforcée, et des postes à durée déterminés seront créés au Service développement économique et commerce, à la Direction de Espace Public et à la DGCités (Mission DTP) .

### **Intervention CGT en annexe 3**

**Contre : CGT (6)**

Pour : UNSA (4), CFTC (1)

Abst : CFDT (4), FO (1)

## **6- Direction Générale Culture et Arts dans la ville**

### **6.A- Pôle Accompagnement des projets et des réseaux artistiques : ajustement de l'organigramme du service Régie Technique et Sécurité et ajustement de l'organigramme de la mission Fabriques et laboratoires artistiques**

La collectivité propose de faire évoluer les missions du poste de coordinateur technique en ajoutant une mission d'encadrement hiérarchique de l'ensemble des régisseurs de spectacles et régisseurs d'accueil au sein du service Régie Technique.

D'autre part elle propose également une modification de rattachement hiérarchique des 3 postes actuellement rattachés au responsable de la PAPRA auprès de la chargée de mission création émergence responsable fabrique au sein de la mission Fabriques et Laboratoires artistiques.

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

## **7-Direction Générale Information et Relation au Citoyen**

### **7.A- DGIRC : évolutions organisationnelles**

La collectivité propose la mise en place d'une nouvelle stratégie pour la communication externe et une nouvelle en étape pour la relation multicanale à l'utilisateur et une fonction événementielle au service de la politique publique de rayonnement.

Ainsi, la Direction Générale DGIRC devient un «Département» le poste de DGA est transformé en poste de directeur de département .

**Pour la CGT**, que dire de ce dossier ? Que dire d'un dossier dont le seul apport, en ce que les évolutions organisationnelles un tant soit peu significatives sont renvoyées à une date ultérieure, consiste en la rétrogradation de la Direction de la Communication externe, du rang de Direction générale adjointe (auquel elle avait été élevée en septembre 2016), à celui de simple Département rattaché à la Direction générale des services avec, nous dit-on, une double animation fonctionnelle avec le cabinet ?

Dire peut-être que d'aucuns pourraient appréhender cette mutation comme une velléité de caporalisation de cette Direction, de reprise en main politique après la brusque éviction de son ancien Directeur, avant l'arrivée d'un nouveau et alors que l'échéance de 2026 approche à grand pas. Mais peut-être que ces d'aucuns verseraient alors dans une suspicion injustifiée, dans un excès paranoïaque ! Peut-être... A dire vrai, ce dont se soucie prioritairement la CGT, c'est du sort des agents, de leur condition de travail, toute chose sur lesquelles cette requalification en Département n'aura, à l'évidence, et en l'état, que peu d'incidence (à tout le moins positive).

Or, l'on sait que les agents de la DGIRC ont eu à traverser et traversent encore, pour nombre d'entre eux, des moments particulièrement difficiles, moments faits d'épuisement et de souffrance au travail. Un accompagnement semble, sauf erreur de notre part, avoir été mis en place. Quels en sont les résultats et perspectives ?

Par ailleurs, la statut de simple Département, au sein de la Direction général des services, de la Direction de la communication n'est-elle pas de nature à fragiliser quelque peu sa cellule de gestion ? Cette dernière ne risque t-elle pas d'être ainsi phagocytée/absorbée par la Mission des affaires fonctionnelles de cette même DGS ?

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

Pour : CFTC (1)

## 8- Direction Générale Territoires Proximité Déchets Sécurité

### **8.A- Direction des déchets: ajustements organisationnels des pôles de proximité liés à la mise en œuvre de la politique publique déchets**

À la suite d'une étude métiers réalisée par la direction EDC en association avec la direction déchets et les pôles de proximité concernés une fiche métier de Coordonnateur Propreté Déchets a été rédigée.

La collectivité propose de créer 5 postes de régulateurs déchets (cat C -agent de maîtrise) qui assureront les relations aux usager, ils seront placés sous la responsabilité hiérarchique du coordonnateur propreté déchets.

Pour la CGT, nous sommes évidemment satisfaits que 5 des pôles de proximité soient dorénavant dotés, chacun, d'un « **régulateur déchets** », agent de maîtrise, assistant le « coordonnateur propreté déchets », technicien, pour de nécessaires missions que vous précisez ici.

La CGT apprécie aussi que cette organisation du travail en binôme soit harmonisée, sur cette partie du territoire métropolitain, ces 5 pôles. Elle est en fait étendue, au regard de certains binômes déjà mis en place, qui fonctionnent et ont donc prouvé la nécessité de cette organisation.

Enfin, nous ne pouvons qu'approuver la décision de l'administration de continuer de prioriser sur ces postes des agents en repositionnement, pour répondre, dans le temps, aux enjeux d'usure professionnelle.

Cependant, nous ne pouvons pas comprendre la raison pour laquelle les 2 référents déchets du **pôle Nantes Centralité** ne profiteront pas de la même organisation. Ils opèrent pourtant les mêmes missions, de plus sur un territoire aux caractéristiques bien particulières (nous les rappellerons plus loin) et ce territoire regroupe, en tissus urbain dense, presque la moitié de la population métropolitaine.

Ce qui a été rapporté aux agents concernés au PNC, c'est que la création de la **brigade verte**, lors de la mise en place du plan propreté, a constitué pour eux, déjà, ce même renfort. Ce n'est pas entendable.

Tout d'abord, cette brigade verte est officiellement fléchée sur le centre-ville de Nantes. Elle peut être sollicitée, très ponctuellement, voire rarement, sur d'autres quartiers nantais. Elle n'est, pour cela, pas toujours disponible. Et puis, les missions de cette brigade, le contrôle des dépôts sauvages, sont toutes autres que celles que vous précisez aujourd'hui; celles des régulateurs déchets des 5 autres pôles, qui pour 2 d'entre eux travaillent encore sur la ville de Nantes.

Les particularités de l'actualité de la **politique déchets sur le territoire nantais**, est-il nécessaire de vous les rappeler ? Ce sont l'arrêt du trisac, la progression du tri sélectif sur l'espace public, le développement des points d'apport volontaire verre et enfin la nouvelle collecte des biodéchets. Il est donc plus que nécessaire qu'une équipe dédiée soit constituée, dans le pôle Nantes Centralité, afin d'assurer ces mêmes missions ; des missions que les techniciens ne peuvent logiquement pas assumer. La CGT vous demande de proposer au plus vite une organisation cohérente et adaptée sur le territoire nantais, afin d'harmoniser entièrement le dispositif que vous proposez.

### **Abst: CGT(6)**

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

### **8.B- Pôle Sud-Ouest: réorganisation du Service Gestion espace Public**

La collectivité propose de transformer un poste de responsable d'équipe (cat C agent de maîtrise) en responsable secteur voirie et signalisation (cat B).

Par conséquent, le poste de responsable des régies est requalifié en responsable secteur nettoyage et voirie verte et enfin le poste de chargé de patrimoine et projets VRD est rattaché au responsable de régies et proximité.

La CGT est satisfaite de la création d'un poste de technicien indispensable au vu de la surcharge de travail et d'un certain dysfonctionnement constaté par l'ingénieur responsable du centre technique à son arrivée.

Ce poste est un besoin réel quant à la gestion des services dispatchés avec le premier technicien sur le CT, cependant, la direction a expliqué qu'elle refusait de créer un deuxième poste de technicien (par manque de budget) mais qu'elle en comprenait le besoin, et que pour cette création il fallait transformer le poste d'agent de maîtrise voirie verte en poste technicien.

La perte un poste d'un agent de Maîtrise est plus que regrettable pour la CGT

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

**Abst : CFDT (3), FO (1)**

<b>9- Direction Générale Dialogue Transformation de l'Action Publique</b>
---

**9.A- DG Dialogue et Transformation de l'Action publique: ajustements organisationnels**

La collectivité entame une séquence de développement intense dans les missions de la DGDTAP, ainsi, une mission d'appui prospective et transformation de le l'action publique rattachée à la DGA est créée. Celle-ci s'appuie sur la fusion de deux entités :

- la direction stratégie et développent
- la PIAGO

La Direction Organisation et Management (DOM) devint la Direction Innovation, Management Organisation (DIOM).

Ces modifications induisent des requalifications de postes et des changement de rattachements hiérarchiques.

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