



SYNDICAT CGT TERRITORIAUX

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

Comité Social Territorial du 18 mars 2024

1 – Introduction

1.A- Approbation du procès verbal du 15 janvier 2024

Nous avons rappelé à la collectivité que notre courrier en date du 8 juillet 2022 n'avait pas obtenu de réponse, un retour avait été fait aux équipes de Citad'elles mais qu'en revanche aucune réponse n'avait été apportée à la CGT, cet aspect des choses n'était pas clair dans le compte rendu et sera modifié.

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.

Nous souhaitons à la CGT, un peu plus de transparence quant à la gestion des effectifs. Ces tableaux, s'ils ont le mérite d'exister et en ce sens, nous ne remettons pas en cause le travail effectué par nos collègues, mais ils nous semblent beaucoup trop imprécis quant aux effets dans les services.

Nous pensons que certaines créations et suppressions devraient faire l'objet d'une présentation plus claire et plus approfondie, quant aux raisons qui provoquent ces changements . Quand on crée 3 postes à la DNJ, comme cela nous est présenté aujourd'hui, ça veut dire qu'il y a derrière de nouvelles missions ou compétences et donc sans aucun doute une nouvelle organisation. Nous faisons le même constat pour le DUH - Service Études et Planification pour le quel la CGT a écrit un courrier : création d'un poste de A.

On l'a vu également en réunion de préparation de ce CST où l'inscription de 3 suppression de postes d'aide soignant a été largement discuté et contestée sans que l'on ait de véritable explication à cette proposition.

Bien entendu, certains ajustement, lorsqu'ils s'agit de transformation pour répondre à la situation d'un agent ne nécessitent pas plus d'information.

Nous ne voulons pas d'un tableau des effectifs fourre-tout qui ne donne, pas une vision claire de ce qui se passe dans les services, où l'on assiste très souvent à des jeux de suppression- création qui finalement transforment la nature même des missions. Par exemple si on transforme un poste de technique catégorie C, même vacant depuis un certain temps en poste de catégorie B ou A, alors forcément la nature du travail change. Sans qu'on le dise clairement.

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

2.B- RIFSEEP : évolution du cadre de gestion de l'Indemnité de Mission Ponctuelle

La collectivité souhaite adapter et préciser l'attribution de l'Indemnité de Mission Ponctuelle à l'évolution du contexte des dernières années.

La demande de versement d'une IMP est sollicitée par l'encadrement pour un ou plusieurs agents, dès lors qu'ils interviennent hors de leur champs de responsabilité habituel.

Les situations de remplacement d'un ou plusieurs agents absents et de mission confiée dépassant les objectifs et la fiche de poste peuvent déclencher l'attribution de l'IMP dont les montants peuvent aller de 100€ à 300€ mensuels en fonction du motif et de la catégorie de l'agent.

Pour la CGT, nous constatons la volonté du département des Ressources Humaines de simplifier l'octroi des indemnités de mission ponctuelle.

Nous constatons la volonté affichée d'équité de traitement entre les agents dans vos objectifs à atteindre.

Il est donc indispensable d'aller plus loin dans la mise en œuvre et de rendre plus clairs les critères d'octroi afin de d'éviter :

- des allers-retours entre les directions et le département RH
- le risque de clientélisme.

Par ailleurs les IMP tentent de compenser les impacts issus des difficultés de recrutement que nous connaissons.

Il est donc nécessaire d'engager un travail de fond avec les OS sur l'attractivité et la fidélisation en agissant sur de réelles avancées en terme de rémunération pour l'ensemble des agents de la collectivité toutes catégories confondues.

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

2.C- Lignes directrices de gestion de la Fonction Publique hospitalière **Déroulement de carrières, promotion et valorisation des parcours. (info)**

Il s'agit pour la collectivité d'aligner la déclinaison des objectifs et moyens sur ceux définis dans les lignes de gestion de la fonction publique territoriale, en vue d'une équité de

traitement et d'une harmonisation des pratiques pour l'ensemble des agents exerçant au sein des 3 collectivités.

Ce dossier est présenté pour information, pas de vote.

3-DG Fabrique de la Ville Écologique et Solidaire

3.A – Département Urbanisme et habitat- Direction Urbanisme Réglementaire : déploiement du service métropolitain de police administrative de l'affichage.

L'unité Métropolitaine de la Police Administrative de l’Affichage créée lors d’un précédent CST est rattachée à la DUR dans cette présentation de dossier. Un poste existant d'instructeur sur le territoire Nantais sera dédié à ces mêmes missions sans être rattaché hiérarchiquement à l'unité.

Pour la CGT, rien de semble justifier cette volonté de séparer hiérarchiquement les 3 instructeurs. Cette dissociation semble aller à contresens d'une évidente et nécessaire harmonisation des pratiques sur l'ensemble du territoire métropolitain. De plus, on ne pressent pas une bonne coopération des 3 agents entre eux. (absence des uns ou des autres) s'ils sont séparés dans l'organisation.

Enfin, rien n'est dit sur le support que pourra offrir, à l'instruction nantaise, l'assistant administratif de l'unité.

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

Pour : CFTC (1)

3.B- Direction nature et Jardins- Service Propreté Accueil et Surveillance : organisation du service: point d'étape et ajustements sur la période estivale.

Lors du CST du 8 mars 2023 il a été proposé une nouvelle organisation pour l'été 2023 afin de répondre à une demande politique sur l'extension des horaires de fermeture des parcs et jardins sur la période estivale.

Suite à cette expérience, la proposition de la collectivité est d'augmenter le temps d'ouverture entre le 13 mai et le 29 septembre de 21h à 23h contre 20h en 2022.

Pour ce faire, la collectivité propose de poursuivre l'externalisation de cette mission.

La DNJ envisage une réorganisation plus globale pour janvier 2025.

Pour la CGT, suite aux épisodes de canicule dus au réchauffement climatique, la collectivité a fait le choix de retarder l'heure de fermeture de ses parcs et squares durant la période estivale 2023. L'externalisation des fermetures a été la solution décidée par la D.N.J afin de répondre à une commande politique de celle-ci auprès des citoyens leurs permettant de profiter "d'îlot de fraîcheur" jusqu'à 23h.

L'année précédente, cette mesure a été mise en place dans la précipitation suite aux annonces diffusées dans la presse locale.

Après concertation avec la direction, les agents du service Propreté Accueil et Surveillance (PAS) se sont positionnés favorablement à la mise en place de ce dispositif leur permettant de finir plus tôt et améliorant ainsi l'équilibre vie privée et vie

professionnelle. Il en ressort cependant une nette surcharge de travail avec un volume de déchets plus conséquent pour les équipes du matin sur cette période, de plus ce service est en proie à un absentéisme ainsi qu'un manque d'effectif récurrent depuis des années dus en partie au défaut d'attractivité de ces postes (actuellement il manque près d'1/3 des effectifs).

(Quid des réunions sur l'attractivité et la fidélisation mis en place par la collectivité ?)

En dépit de ce qui est annoncé dans le dossier, le prestataire a été confronté à des situations complexes lors des fermetures.

Certains parcs et squares n'ont pas pu être fermés aux heures programmées (suite aux difficultés de faire respecter les horaires de fermeture), des usagers étant même oubliés et se retrouvant enfermés dans un parc malgré eux.

La CGT déplore cette position maintenue par la direction et ne peut être que défavorable à son renouvellement pour la période estivale 2024, et comme indiqué lors de la réunion de préparation, tenterait à se pérenniser et serait incluse dans la future réorganisation du service P.A.S.

La direction aurait pu mettre à profit l'année écoulée pour rechercher d'autres solutions ou développer une nouvelle organisation de travail afin de préserver un service public effectué par des agent·e·s titulaires.

La CGT émet de fortes inquiétudes concernant l'avenir du service P.A.S et craint que cette future réorganisation ne soit le point de départ d'une possible externalisation progressive avec à terme sa disparition, comme il a pu en être le cas il y a quelques années de cela, au service du fossoyage.

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

Abst : CFDT (3), CFTC (1)

4- DG Territoire, Proximité, Déchets et Sécurité

4.A Direction des Déchets:

- 4.A-1 Évolution de l'organisation de l'Opérateur Public de Collecte

Suite à la décision de la collectivité d'arrêter le dispositif Tri'sac au 1^{er} juin 2024, l'obligation réglementaire de proposer aux habitants une solution de tri des déchets alimentaires et enfin les nouveaux besoins qui émergent sur les sites de Janvraie et Grande Bretagne, un certain nombre d'évolutions sont proposées par la collectivité. Pour remplir les différents objectifs recherchés 5 postes d'adjoints techniques et 1 poste d'agent de maîtrise sont créés, 9 postes vacants d'adjoints techniques sont redéployés et un renfort de 4 chauffeurs non titulaires non permanent est mis en place.

La CGT, prend acte de l'évolution des circuits de collecte liés à la suppression du Tri-sac. Concernant la mise en place de la collecte des bio déchets, nous soutenons également votre volonté d'assurer cette collecte en régie .

Dans la même volonté de développer le service public par de l'emploi public, nous vous demandons que l'étude engagée pour la collecte des bio déchets au-delà du territoire nantais, intègre la possibilité d'assurer ce service en régie directe, en développant le service de collecte. La mise en place des trois sites de l'OPC auraient du déjà permettre ce développement au-delà de la commune de Nantes.

Pour revenir à la mise en place de la collecte des bio déchets à Nantes, nous regrettons le manque d'anticipation qui nous met devant le fait accompli. Est-ce vraiment normal, alors que la loi est applicable depuis janvier 2024, qu'on en soit encore à rechercher un prototype de matériel pour assurer la collecte et le nettoyage. Ce manque d'anticipation a finalement pour conséquence la création de postes pour une durée limitée, laissant les agents dans l'incertitude de leur avenir.

Cette nouvelle organisation devrait également intégrer les fréquences plus rapprochées de nettoyage en été par des agents permanents ou saisonniers et non pas sous traité comme vous l'annoncez.

Plus globalement, nous dénonçons le fait de laisser pendant des mois, voire des années des postes non-pourvus par des agents titulaires pour pouvoir utiliser ces postes comme on l'entend. C'est instituer la précarité comme mode de gestion des services. N'oublions pas qu'il y a derrière des personnes qui s'inquiètent de leur avenir.

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

Pour: CFDT (3), CFTC (1)

- 4.A.2 Évolution de l'organisation du service Déchetteries Réemploi

La collectivité va fermer le centre de tri pour pouvoir déployer le projet du pôle d'écologie urbaine sur le site de la Prairie de Mauves, de trouver un centre de massification et recentrer le service de gestion des encombrants aux entités pouvant y prétendre.

La CGT dénonce ce choix de fermer le centre de tri de la Prairie de Mauves.

Cette structure a permis depuis longtemps d'assurer un service bien utile aux différents services de nos collectivités, à d'autres services publics ainsi qu'à des associations....

Demain cette mission sera privatisée et son coût devra être supporté par les utilisateurs. Pour le moment d'ailleurs, on ne voit pas comment sera remplacé ce service.

La mise en place du contrôle d'accès des déchetteries, prévue pour le prochain mandat, si tout va bien, se traduit par la mise en place d'un poste de contractuel pour 2 ans. Comme si la vie de nos services publics allait s'arrêter dans 2 ans. Pourquoi lancer un projet, pour ne pas qu'il aboutisse ? Pendant ce temps c'est toujours la gestion par la précarité. ..

Contre : CGT (6)

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

Pour : CFTC (1)

- 4.A.3: Évolution de l'organisation du service Stratégie Qualité Environnement (QSE): déploiement des projets et nouveaux projets sur le patrimoine

Au regard du nombre de projets prévus sur le patrimoine, la collectivité propose de créer un poste de technicien catégorie B afin d'assurer une présence sur le terrain pour suivre les différents chantiers et décharger le chargé de projet de certaines missions.

La CGT approuve la volonté de faire évoluer le patrimoine de la direction des déchets. Nous pensons que c'est une nécessité et que l'on a déjà trop attendu.

Nous voterons favorablement pour la création de ce poste de catégorie B pérenne.

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

- 4.A.4 Évolution de l'organisation du service Pré-collecte/collecte : mise en place du plan d'accompagnement aux professionnels

Dans le cadre du plan d'accompagnement aux professionnels et au regard de l'évolution réglementaire et de la mise en place du tri 7 flux, la collectivité créé un second poste d'enquêteur au grade d'agent de maîtrise pour une durée de 2 ans.

La CGT reconnaît le fait qu'il y a nécessité de donner plus de moyens humains à cette mission d'accompagnement des professionnels dans la gestion de leurs déchets. Pour autant, cette mission sera-t-elle terminée dans 2 ans, devra-t-elle s'arrêter ? Nous ne le pensons pas. Nous ne sommes pas d'accord avec le choix qui est fait ici de créer un poste de contractuel pour 2 ans. C'est une nouvelle fois instituer la précarité comme mode de gestion du service public. Malheureusement cela semble une spécialité de la Direction des déchets....

Contre : CGT (6)

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

Pour : UNSA (4)

4.B- Pôle Erdre et Cens : ajustement de l'organisation de la cellule de gestion

Ce dossier concerne la création de l'Unité Relations Usagers Accueil, encadré par un poste de rédacteur issu de la transformation d'un poste de catégorie C technique.

La collectivité entend par cette transformation améliorer la relation aux usagers, profitant d'ailleurs de la nouvelle application « PUBLIK » en expérimentation dans ce pôle.

Le rédacteur aura également en charge l'encadrement des 5 autres agents assurant par roulement les permanences de l'accueil.

Pour la CGT, les remplacements à l'accueil par roulement d'assistantes administratives ne sont pas une bonne solution, notamment en terme d'implication dans le processus d'amélioration de la relation à l'utilisateur, dans cette unité. Celle-ci mériterait au contraire un renforcement en terme de moyens. Au pôle Erdre et Loire, dans des conditions et avec des caractéristiques similaires, il y a 2 agents sur cette mission.

On regrettera évidemment la transformation d'un poste de catégorie C. Que faisaient cet agent médiateur propreté, pour que ses missions soient si facilement abandonnées par le pôle? Supprimer un poste technique sur le terrain est un nouveau mauvais signal envoyé, en ces temps stratégiques d'évolution des pratiques de gestion des déchets sur le territoire nantais. On risque de s'engager dans un cercle vicieux si pour améliorer la relation à l'utilisateur et recevoir moins de plaintes (création de l'unité administrative) on diminue la présence du pôle sur le terrain, au risque de voir augmenter les doléances.

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

Pour: UNSA (4), CFDT (3)

5-DG Développement Économique, Responsable, Emploi, Innovation, Europe et International.

5.A –Rattachement de la mission Stratégie Évènementielle à la DGERI

Suite à la présentation par le DGS, lors du précédent CT, de la nouvelle stratégie de communication et d'information pour la fin de mandat, le poste de chargé de mission Stratégie Évènementielle sera rattaché à la DGERI. Ces mission étaient auparavant rattachées à la direction du Protocole.

La CGT semble voir dans ce transfert un besoin de précision des missions de ce poste, « dans un premier temps », elles restent pour nous particulièrement floues. Nous découvrons cette politique publique du rayonnement et de l'ouverture au monde, sans vraiment la comprendre. Par contre, elle n'est pas faite pour déplaire à certains élus de la majorité souhaitant défendre le « tout attractivité ». Enfin, la CGT ne voit pas comme particulièrement évidente l'opportunité de ce nouveau rattachement. Peut-être parce qu'on n'a pas bien saisi la stratégie de la communication pour cette fin de mandat.

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

Pour : UNSA (4), CFDT (3)

6- DG Citoyenneté et Territoires Solidaires

6.A- Direction de quartier sud : ajustement organisationnel sur le renforcement de l'encadrement et de l'accompagnement des transformations urbaines

L'équipe d'encadrement de la direction est renforcée par la création d'un poste de catégorie A, pour l'accompagnement des transformations urbaines des quartiers de la direction.

Pour la CGT, la création d'un poste à durée déterminée, même reconductible, n'est pas calibré sérieusement en rapport avec l'importance et les échéances des projets Île de Nantes et Pirmil les Isles, ainsi que le Quartier Politique de la Ville du Clos Torreau.

Pour l'instant, c'est une réelle précarisation du poste. On loupe encore ici la possibilité de recruter, dès maintenant, un agent titulaire, impliqué durablement sur la mission et les projets.

Contre : CGT (6)

Abst : UNSA (4), FO (1), CFTC (1)

Pour : CFDT (3)

7-DG Déléguée à la Cohésion Sociale

7.A- Direction Parcours de Vie des Aînés- Pérennisation de l'Équipe de Veille et Accès aux Droits

L'Équipe de Veille et Accès aux Droits, créé à titre expérimental en 2022 est pérennisée à travers ce dossier. En effet celle-ci fait face à une augmentation de son activité qui dénote le besoin croissant pour les seniors Nantais. Ainsi l'équipe sera composée d'un responsable de catégorie A 3.1, de 3 chargés de veille et prévention seniors (A 3.2) et d'un agent de veille et prévention seniors qui assurera l'accueil du service et contribuera à la veille du public senior Nantais.

Les chiffres le montrent encore aujourd'hui, le besoin existe et est en augmentation constante en matière de lutte contre l'isolement et de prévention de la perte d'autonomie. La CGT est évidemment satisfaite que l'équipe soit pérennisée, nous ne doutons pas que des bilans seront fait régulièrement afin d'ajuster les effectifs aux besoins croissants des seniors à Nantes.

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