



## Comité Technique du 31 mai 2022

### 1 INTRODUCTION

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

- 11 janvier 2022 (Avis)
- 28 février 2022 (Avis)

#### Vote UNSA : Favorable

CGT	CFDT	UNSA	FO	CFTC
Fav.	Fav.	Fav.	Fav.	Fav.
Fav.	Fav.	Fav.	Fav.	Fav.

#### 1.B – Élections professionnelles 2022 (Avis)

- 1B1 – Présentation du protocole d'accord pré-électoral (Avis)
- 1B2 – Périmètre et modalités de fonctionnement des formations spécialisées de site ou de service (Avis)

#### Intervention UNSA :

Nous tenons tout d'abord à remercier les collègues ayant travaillé sur cet important dossier, qui fourmille de règles et des délais précis, et qui va nous servir de document de référence.

L'UNSA a transmis des dernières remarques pour que le dossier soit le plus clair possible.

Quant au temps prévu pour les participants au bon déroulé des opérations de vote (qu'ils soient d'ailleurs militants syndicaux ou agents de la collectivité "volontaires"), en pages 22 et 23 pour la tenue des bureaux de vote, l'UNSA demande du "TEMPS" POUR "TEMPS".

Sur les précisions apportées en page 23, notamment sur les agents travaillant la nuit, une information claire devra être donnée aux directions.

#### Vote UNSA : Favorable

CGT	CFDT	UNSA	FO	CFTC
Fav.	Fav.	Fav.	Fav.	Fav.

- 1B2 – Périmètre et modalités de fonctionnement des formations spécialisées de site ou de

## service (Avis)

### Intervention UNSA :

L'UNSA ne voit pas en quoi les dispositions prévues pour les FS de site ou de service faussent la représentativité puisque le résultat des élections sera respecté en plénière : le syndicat qui aura le plus de voix sera celui qui aura le plus de représentants. Il est important qu'il y ait une pluralité au sein des FS car il convient que toutes les organisations syndicales qui siègeront en plénière aient au moins un représentant au sein de ces FS. Les agents qui ont voté pour chaque syndicat ont le droit d'y être représentés. Il y a menace de faire un recours juridique, ce qui semble étonnant du fait que les FS de site ou de service ne sont pas une obligation.

### Vote UNSA : Favorable

CGT	CFDT	UNSA	FO	CFTC
Déf.	Fav.	Fav.	Fav.	Fav.

## 2 GESTION DE L'EMPLOI

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

#### Intervention UNSA :

Nous profitons de la présentation de ce tableau des effectifs pour faire deux demandes :

*La première* : nous ne voulons pas la mise en place d'une période d'essai avant la stagiairisation pour les titulaires de concours. Le stage a pour vocation de vérifier les aptitudes professionnelles du stagiaire. C'est lorsqu'elles sont jugées insuffisantes que le stage peut être prolongé. Pour les impossibilités de stagiairisation à la suite d'un examen, qui sont liées aux quotas statutaires, nous ne voyons pas d'inconvénient à ce que les agents puissent occuper des postes du niveau de leurs examens, moyennant bien évidemment une indemnité différentielle. Mais pour les titulaires de concours, nous ne pouvons accepter qu'une collectivité progressiste comme Nantes ajoute au stage une période supplémentaire d'essai. C'est la création de poste en surnombre qui doit répondre aux particularités.

*La deuxième* : le présent CT voit la création de six postes d'ATSEM. Or, de nouvelles pratiques nous interrogent sur la place des ATSEM dans l'école et au-delà : pour la collectivité.

Les collègues s'interrogent sur le devenir de leur métier :

Actuellement, des animateurs de Léo Lagrange Ouest remplacent des ATSEM sur le temps périscolaire du midi en cas de grève mais aussi en cas d'absence d'un agent. Que devons-nous penser de ces choix et jusqu'où peut aller une telle organisation pour le métier des ATSEM ? Est-il par exemple envisagé de changer les temps de pause méridienne des ATSEM pour assurer la restauration ?

### Vote UNSA : Abstention

CGT	CFDT	UNSA	FO	CFTC
Abst.	Abst.	Abst.	Abst.	Abst.

## 2.B – Forfait mobilité durable : déploiement du dispositif concernant le co-voiturage (Avis)

### Intervention UNSA :

En mars 2021, pour la disposition permettant le versement du forfait au conducteur proposant le co-voiturage, l'UNSA avait demandé que soient étudiés les dispositifs internes qui auraient permis une application aux agents concernés dès 2021. Cela sera donc appliqué à compter de septembre 2022, à l'issue d'une simple information aux représentants du personnel, le 24 mai dernier, et des instances.

Nous l'avons évoqué en prépa CT : après de nombreuses demandes, nous espérons que ce dossier serait enfin l'occasion de simplifier les procédures.

La rédaction de l'article 4 du décret 2020-1547 du 9 décembre 2020 permet une simple déclaration sur l'honneur pour le forfait appliqué à l'usage du vélo. Nous vous invitons à le relire (1). Là où le décret permet aux employeurs de la souplesse, vos services inventent des procédures coûteuses en temps et désignent cette fois la Trésorerie comme responsable. Cela change de la Préfecture...

« Agents : tous tricheurs ? »

A l'UNSA, nous préférons « Agents : tous responsables ! »

Soyez libérateurs ! Faites confiance aux agents et rendez-les efficaces : ce sont des deux côtés des agents que vous occupez... pour rien !

Sachez que ces procédures internes ont pénalisées des agents, le forfait leur ayant été refusé à la suite d'oublis ou d'erreurs techniques. Nous vous rappelons que le délai du 31 décembre de l'année mentionné au décret, est celui de la déclaration sur l'honneur. Aussi, pour ces situations exceptionnelles, qui plus est sur la première année de mise en œuvre du dispositif, l'UNSA demande que vous les regardiez avec bienveillance et qu'une régularisation soit effectuée, puisque votre délibération ne prévoit pas de date limite de versement l'année suivante (*à partir de février*).

Par ailleurs, l'UNSA demande que les déclarations pour les abonnés des transports collectifs puissent se faire sur Eole.

(1) « *Le bénéfice du « forfait mobilités durables » est subordonné au dépôt d'une déclaration sur l'honneur établie par l'agent auprès de son employeur au plus tard le 31 décembre de l'année au titre duquel le forfait est versé. Cette déclaration certifie l'utilisation de l'un ou des moyens de transport mentionnés à l'article 1er.*

*L'utilisation effective du covoiturage fait l'objet d'un contrôle de la part de l'employeur qui peut demander à l'agent tout justificatif utile à cet effet.*

*L'utilisation du cycle ou du cycle à pédalage assisté personnel peut faire l'objet d'un contrôle de la part de l'employeur. »*

### Vote UNSA : Abstention

CGT	CFDT	UNSA	FO	CFTC
Déf.	Fav.	Abst.	Déf.	Fav.

## 2.C – Règlement d'utilisation des vélos dans le cadre professionnel (Avis)

### **Intervention UNSA :**

Nous avons passé beaucoup de temps sur ce dossier en préparation CT car c'était la première fois que nous pouvions l'aborder, comme le précédent d'ailleurs.

Nous avons mentionné qu'il n'y avait pas de vélo de service sur tous les sites, y compris en central. A titre d'exemple, à Magellan, il y a deux vélos de service classique : ce n'est pas beaucoup. C'est ce qui explique l'usage des vélos personnels pour des besoins professionnels.

Aussi, lors de la préparation, l'UNSA a formulé huit demandes :

1 - que l'agent qui subit des dommages sur son vélo, voire le vol, soit dédommagé lorsqu'il est utilisé pour l'usage professionnel (et pas qu'en cas d'accident comme le prévoit l'article 11 du Règlement. L'assurance du vélo n'est pas obligatoire. D'ailleurs, elle ne sert qu'aux vélos neufs...

2 - que la restriction de l'utilisation d'un vélo de service portant sur la pause méridienne soit supprimée. Tous les agents qui réservent un vélo mentionnent les horaires et ils ne font pas des pauses de deux heures qui pourraient pénaliser les autres réservations comme cela a été évoqué lors de la prépa CT.

3 - l'article 5 porte sur le remisage ; le dernier paragraphe doit être explicite : « L'usage à titre privé du vélo de service **remisé** est interdit ». S'il s'agit d'une disposition plus large que cette situation de remisage, alors elle doit figurer à l'article 4.

4 - que l'imprimé type en cas d'accident avec un piéton ou un autre vélo soit transmis à tout utilisateur de vélo de service et qu'il soit simple à renseigner.

5 - que l'article 6 tienne compte des possibilités de remisage à domicile, et donc des trajets domicile travail ou travail domicile. D'ailleurs, ces mentions ne sont que des rappels.

6 - qu'il soit mentionné les montants de « seuil minimal » et de « plafond maximal » de remboursement, faisant certainement référence à une délibération, et qu'ils soient rendus publics sur *Naonantes*. En l'absence, nous pouvons légitimement nous demander ce qu'en pense la Trésorerie !

7 - que nous ayons connaissance des directions ou des sites qui ne disposent pas de « correspondant « vélo » ».

8 - que le « correspondant vélo » soit l'interlocuteur unique. Cela permettra par ex. en cas de vol, et après dépôt de plainte par l'agent, de centraliser l'alerte auprès de la direction logistique et du service des assurances de la collectivité.

### **Vote UNSA : Abstention**

CGT	CFDT	UNSA	FO	CFTC
Abst.	Fav.	Abst.	Abst.	Abst.

## **2.D – Ajustement horaires au sein de la DVAJ - Maison des syndicats (Avis)**

### **Intervention UNSA :**

Les horaires des agents de la DVAJ avaient été définis comme suit par les services : variante 3 avec une durée quotidienne de travail de 7H15 sur 5/7 jours avec un nombre de 8 jours de RTT/an, et une proposition d'horaires permettant d'assurer la continuité de service : 8h00-12h00 et 13h45-17h00 avec cette mention : « Horaires à préciser et à ajuster en lien avec les besoins de chaque syndicat ».

Afin de concilier les spécificités des activités syndicales, l'autonomie de fonctionnement des organisations syndicales ainsi que l'articulation des temps des agents, l'UNSA a demandé que la variante 6 soit appliquée aux agents qui lui sont affectés. Celle-ci prévoit une durée quotidienne de travail de 8H00 sur 5/7 jours avec un nombre de 28 jours de RTT/an, dont 6 flottants.

Pour l'UNSA, cette organisation était la seule qui s'adaptait aux spécificités et aux contraintes de ses activités et qui préservait l'intérêt des agents.

Nous tenons donc à vous remercier d'avoir arbitré en ce sens.

### **Vote UNSA : Favorable**

CGT	CFDT	UNSA	FO	CFTC
Déf.	Fav..	Fav.	Abst.	Fav.

## **2.E – Horaires d'été ou de saison – dispositif :**

### **• des horaires d'été au sein des Pôles de proximité (Avis)**

#### **Intervention UNSA :**

L'UNSA n'est pas favorable aux horaires d'été à géométrie variable. Elle l'a déjà évoqué en CHSCT : la chaleur est la même à Nantes Loire qu'à Sud Ouest. Les agents qui travaillent en extérieur en souffrent autant. En CHSCT, il nous a par ailleurs été rappelé l'existence du cadre général. Les horaires y sont rappelés, avec des horaires démarrant à 6h30 à 14h15 ou 7h00 à 14h45. Avec ce dossier, avons donc une première entorse au cadre général puisque des agents commencent à 6h00. Cependant, cela paraît être une bonne chose puisque cela permet de bénéficier des températures les plus basses de la journée. Une autre entorse au cadre général : la période démarre notamment du 1<sup>er</sup> lundi de juillet au dernier vendredi d'août. Ces entorses démontrent qu'il y a nécessité à réécrire le cadre général. L'UNSA insiste sur le fait qu'elle est pour les horaires d'été, car cela participe à la préservation de la santé des agents, mais pas la manière dont c'est appliqué. C'est notamment le cas à Nantes Loire pour les agents qui interviennent aux plus fortes chaleurs de la journée. L'UNSA espère qu'il n'y aura jamais de malaises graves.

*(plus tard dans l'échange)*

Puisque nous prenions le secrétariat du CHSCT, nous vous avons formulé dès septembre 2021 notre souhait de travailler très en amont sur les horaires d'été pour avoir un dossier cadre harmonisé Cela n'a malheureusement pas été fait.

### **• des horaires de saison au sein du service Fêtes Manifestations Logistique de la DAELE/BATII (Avis)**

#### **Intervention UNSA :**

Nous avons une nouvelle variante de l'adaptation non pas à la chaleur, mais à la charge de travail liée à la saison. Cette charge saisonnière n'est pas nouvelle, mais une attention y est portée. Il aurait pu être envisagé que les collègues commencent leur journée à 6h00, ce qui ne créerait aucune gêne puisque les enfants ne sont pas présents, mais apparemment, le BATII n'a pas toutes les clés de toutes les écoles... L'UNSA comprend que ce n'est pas facile à gérer, mais espère qu'un jour, les services auront toutes les clés et que les collègues pourront démarrer à six heures, avec des horaires que l'on appellera peut-être « de saison ».

### **Votes UNSA : Abstention et Abstention**

	CGT	CFDT	UNSA	FO	CFTC
1	Déf.	Déf.	Abst.	Déf.	Fav.

2	Déf.	Fav.	Abst.	Abst.	Fav.
---	------	------	-------	-------	------

## 2.F – Lignes directrices de gestion pour les catégories A et B (Avis)

### Intervention UNSA :

La loi de transformation de la fonction publique a instauré les Lignes directrices de gestion, qui devaient être délibérées avant le 31 décembre 2020 pour une application au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Les services et les organisations syndicales ont respecté ce délai en négociant en un temps record le contenu, pour un avis rendu au CT de novembre 2020. Depuis, nous avons eu un premier ajustement en février 2022 pour l'avancement des agents de police municipale.

Nous avons insisté pour l'intégration d'une clause de revoyure. D'ailleurs, la loi de transformation de la fonction publique prévoit la présentation d'un bilan annuel en Comité technique.

Un bilan partagé en Comité technique aide à la prise de décision quant aux ajustements qui s'avèrent nécessaires, en apportant les éclairages nécessaires.

Dès novembre 2020 nous avons posé des alertes sur :

- La double peine, non respectueuse du droit,
- L'absence de mesures de neutralisation des impacts des congés familiaux sur la carrière,
- Les efforts à faire sur le déroulement de carrière des cat. C, à nouveau freiné par l'augmentation des délais internes qui s'ajoutent aux règles statutaires,
- L'ajout d'une condition interne supplémentaire pour le passage de grade 2 à 3, sur les postes calibrés de « niveau 1 » pour les cat. B,
- L'absence de reconnaissance de critères extraprofessionnels pour la promotion tels que l'art 19 du décret le permet.

Je me permets d'ouvrir une parenthèse sur la question de la neutralisation de l'impact des congés familiaux sur la carrière, et particulièrement sur celle des femmes, conformément à l'accord du 30 novembre 2028. Vous avez écrit à la Préfecture pour lui demander son avis. Nous n'en avons jamais eu la réponse. Par contre, vous nous demandez de lui écrire à notre tour pour recueillir son avis sur la mise en place d'une « Prime de départ en retraite », alors que le Gouvernement lui-même a déjà répondu à cette question, que nous vous avons communiquée en septembre dernier. Pour en revenir au dossier des LDG, nous pouvons aussi constater que les bonnes intentions posées dans le cadre général, pour lequel nous avons voté favorablement, qui restent perfectibles ou carrément à mettre en place :

- La transparence (ici dans le déroulement de carrière) que nous souhaitons bien plus présente, les agents devant être individuellement informés de leur évolution de carrière.
- Une GPEC efficace et qualitative, au service de la collectivité ET des agents,
- Une mobilité facilitée notamment via des bourses de l'emploi,
- Une collectivité attentive à la santé de ses agents dont la prévention des RPS pour laquelle un plan qui n'a jamais suffi : il faut la volonté et des moyens.

Aujourd'hui, et sans bilan partagé ensemble, nous sommes amenés à nous prononcer sur des modifications portant sur des cat. A et B, qui sont soit des restrictions (mesures de fin de carrière pour les A qui deviennent contingentées) soit des ajustements liés à des évolutions purement statutaires. Pour l'UNSA ce n'est pas le sens que nous attendons d'une vraie clause de revoyure !

Le comble, c'est que notre dialogue social sur les LDG n'est même pas du niveau attendu par le gouvernement. Celui-ci avait expliqué compenser la perte des compétences des CAP par le dialogue social de proximité en permettant la négociation des Lignes directrices de gestion et la présentation annuelle de leur bilan. C'est assez vexant.

En l'absence, l'UNSA ne peut qu'être défavorable à ce dossier.

**Vote UNSA : Défavorable**

CGT	CFDT	UNSA	FO	CFTC
Déf.	Déf.	Déf.	Déf.	Abst.

## 2.G – Agents non titulaires non permanents : évolution des conditions d’emploi (Avis)

### Intervention UNSA :

L’UNSA avait été favorable au passage d’une durée de collaboration d’un an à deux ans, pour l’intérêt de toutes les parties. Aujourd’hui, il s’agit de passer à trois ans. Nous n’y sommes pas favorables : trois ans est un temps long. Au bout de deux ans, si l’agent titulaire n’a pas pu reprendre ses fonctions, il y a d’autres options possibles. Si l’agent donne satisfaction, nous préconisons la création d’un poste en surnombre, comme cela nous est régulièrement soumis au tableau des effectifs. Par ailleurs, des directions formulent régulièrement des demandes de remplacements (DPVA, Education, Petite enfance, Sports). Aussi, pour lutter contre la précarité, l’UNSA redemande la constitution d’équipes volantes, ce qui peut d’ailleurs répondre aux aspirations d’agents. Or, cela n’a pas été étudié.

Enfin, pouvez-vous nous dire si nous avons dans nos effectifs des agents qui encore aujourd’hui cumulent plusieurs années de collaboration ?

Plus intervention Alain, qui a donné l’exemple d’archéologues.

### Vote UNSA : Abstention

CGT	CFDT	UNSA	FO	CFTC
Déf.	Fav.	Abst.	Abst.	Fav.

## 2.H – Réforme statutaire du cadre d’emploi des techniciens paramédicaux – Diététicien

### Intervention UNSA :

Cette régularisation est issue des négociations du Ségur de la Santé, et l’UNSA ne peut que se réjouir que sur un sujet aussi complexe, toutes les organisations syndicales, y compris les non-signataires du Ségur, soient en alerte pour veiller à sa bonne application et fassent remonter les anomalies.

### Vote UNSA : Favorable

CGT	CFDT	UNSA	FO	CFTC
Fav.	Fav.	Fav.	Fav.	Fav.

## 3 DIRECTION GENERALE

### 3.A – Mission des Affaires Fonctionnelles : adaptation de l’organisation (Avis)

#### Intervention UNSA :

Cette proposition fait suite à un audit et a pour vocation de résoudre une situation interne difficile.

L'UNSA attend que l'agente de catégorie C bénéficie du même accompagnement RH que la responsable du service. Nous avons eu en préparation CT des réponses rassurantes, mais nous tenons à ce que personne ne soit oublié et que d'ici au 1<sup>er</sup> septembre, date du transfert du poste vers le secrétariat des élus, d'autres pistes soient explorées et proposées à cette agente.

#### **Vote UNSA : Abstention**

CGT	CFDT	UNSA	FO	CFTC
Déf.	Abst.	Abst.	Abst.	Abst.

## **4 DG DÉLÉGUÉE À LA COHÉSION SOCIALE**

### **4.A – Direction Parcours de Vie des Aînés : évolution du dispositif MAIA vers le dispositif d'appui à la coordination – Phase 1 (Avis)**

#### **Intervention UNSA :**

C'est un choix contraint par la loi. Nous constatons que des agents ne souhaitent pas partir de la collectivité pour intégrer le DAC ; êtes-vous en mesure de nous dire pourquoi ? Nous tenons à souligner le dialogue avec les agents concernés et l'attention portée à leurs situations.

Réponse : les agents ont un peu d'appréhension à intégrer ce groupement

#### **Vote UNSA : Favorable**

CGT	CFDT	UNSA	FO	CFTC
Abst.	Abst.	Fav.	Abst.	Abst.

## **5 DG CITOYENNETÉS ET TERRITOIRES SOLIDAIRES**

### **5.A - Direction du Protocole : présentation du projet de direction (Avis)**

#### **Intervention UNSA :**

Cela fait plus de deux ans et demi que cette réorganisation est attendue. Elle laisse les agents sur leur faim. Il y a besoin de personnels exécutant au niveau de la logistique et du protocole et ce sont deux cadres A qui vont être recrutés et qui s'ajoutent aux strates hiérarchiques. Nous aimerions avoir communication de leur fiche de poste.

S'agissant des transformations de postes, dont un poste de cat. C de chauffeur, vous nous indiquez que le métier est en perte de vitesse, à quoi est due la baisse d'activité ?

Pour la partie Logistique, les agents constatent qu'ils font de plus en plus de déplacements pour des livraisons de tables et autres matériels, alors que ce n'est pas le cœur de leur métier (mise en place de salle et entretien).

Pour ce qui concerne l'activité réceptive, puisque des procédures de travail vont être mises en place, et qu'un travail est engagé avec la Cheffe de Cabinet, les agents demandent à connaître la programmation sur quinze jours ; aujourd'hui, elle est transmise le vendredi pour la semaine

suiuante. Les agents comprennent les exceptions, mais même sur ces activités, les agents ont le droit à ce que l'articulation des temps soit respectée et donc anticipée au mieux.

Quant aux huissiers, nous regrettons qu'il n'y ait pas d'évolution professionnelle alors qu'il y a une montée en compétences.

Pour conclure, qu'est-ce que la nouvelle organisation va améliorer pour les agents et comment vont se répartir plus équitablement les missions entre les C et les B de base et les B+ et les A ?

#### **Vote UNSA : Défavorable**

CGT	CFDT	UNSA	FO	CFTC
Déf.	Abst.	Déf.	Abst.	Abst.

## **6 DG CULTURES ET ARTS DANS LA VILLE**

### **6.A - Édition du Voyage à Nantes 2022 : modalités d'organisation et horaires (Avis)**

#### **Intervention UNSA :**

Est-il possible d'avoir la fréquentation au musée d'arts sur le créneau 18h 19h pour permettre des comparaisons de fréquentation entre les établissements. Sur les modalités de consultation des agents, merci de votre précision pour le Muséum puisque nous étions intervenus l'an dernier sur ce point.

#### **Vote UNSA : Favorable**

CGT	CFDT	UNSA	FO	CFTC
Déf.	Fav.	Fav.	Fav.	Fav.

### **6.B – Direction du Patrimoine et de l'Archéologie : évolution de l'organisation dans le cadre du projet de direction (Avis)**

#### **Intervention UNSA :**

« Soit ça fait rêver, soit ça fait peur... » Il y a un passage en quatorze ans de deux postes à soixante-trois postes. C'est bien parce que c'est une nouvelle politique publique prise en charge. Mais cela fait quand même peur vis-à-vis de l'augmentation des services centraux, que l'UNSA dénonce depuis quelques temps et à l'inverse, cela doit faire rêver les directions qui sont sur le terrain. Dans le même laps de temps, il y a quasiment le même effectif pendant que l'agglomération croissait, la densification également, le nombre d'habitants à prendre en charge. Nous constatons un écart entre les services centraux et les directions opérationnelles sur la décennie qui passe.

Même remarque que les collègues de la CGT sur la partie « archéologie » qui n'est pas évoquée dans ce dossier. Pour le métier très spécifique d'Anthropologue, au regard de fouilles et de traitement des données qui suivent, qui durent parfois sur plusieurs années (des projets parfois sur trois ans), il est légitime de s'interroger si on les fait en régie ou si on les confie à des opérateurs privés. Nous avons parlé des opérations immobilières privées, mais la collectivité a de nombreuses opérations d'aménagement d'espace public, ou elle fait elle-même les obligations en interne. C'est donc bien le choix de savoir si on a envie de porter des agents titulaires, sur des longues fouilles ou

d'externaliser ces missions.

**Vote UNSA : Abstention**

CGT	CFDT	UNSA	FO	CFTC
Déf.	Fav.	Abst.	Abst.	Fav.

## 7 DG RESSOURCES

### 7.A - Département des Ressources Numériques - Direction du Management de l'Information - Service population et entreprise : évolution de l'organisation (Avis)

**Intervention UNSA :**

La création de la troisième unité, au sein du service "population et entreprises", à effectif constant, est en cohérence avec les pratiques et va faciliter le travail des collègues : moins de lourdeurs, de bilatérales. Ce fonctionnement semble convenir à tous les agents.

**Vote UNSA : Favorable**

CGT	CFDT	UNSA	FO	CFTC
Fav.	Fav.	Fav.	Abst.	Fav.

### 7.B - BATII - Direction de la Stratégie Patrimoniale : évolution de l'organisation du service agence immobilière (Avis)

**Vote UNSA : Favorable**

CGT	CFDT	UNSA	FO	CFTC
Abst.	Abst.	Fav.	Abst.	Fav.