

# Comité Social Territorial du 2 juin 2023

Secrétaire : Mme Benâtre  
Secrétariat adjoint : FO

## 1 DG Cultures et Arts dans la Ville

### 1.A – Bibliothèques Municipales : évolution des modalités d'ouverture au public (Avis)

#### Intervention UNSA : Sophie Huneau

C'est une volonté politique forte et pour l'UNSA il n'y a pas de débat à avoir. Puisque l'ouverture du dimanche répond à une attente des usagers, et vous l'avez dit, c'est démontré par les fréquentations, nous n'y sommes pas opposés.

Cependant, le travail du dimanche ne peut être banalisé et doit rester exceptionnel et doit être correctement compensé. Nous attendons la réponse qui sera apportée à l'expert de la CGT sur la rémunération [200% ou 166%]

Aussi, il faut regarder tous les leviers existants pour permettre aux agents de s'y retrouver, y compris pour les agents à temps partiel qui seraient volontaires.

Nous l'avons cité lors du comité de suivi : par la reconnaissance des sujétions notamment. Il nous a été répondu que ces sujétions n'étaient possibles que pour les agents « annualisés ». Mais, prenons l'exemple du nettoyage : les agents ne sont pas annualisés et pour autant bénéficient des sujétions pour le travail supplémentaire les WE et jours fériés.

Encore une fois, il faut unifier les pratiques et les compensations et vérifier leur bonne application : il en va de l'attractivité de notre collectivité.

Nous avons fait beaucoup de remarques lors du Comité de suivi et réentendu les inquiétudes des agents. Nous avons aussi rappelé la proportion importante d'agents à temps partiel (44%) : si le schéma présenté semble fonctionner avec les effectifs actuels, qu'en serait-il si cette proportion devait encore augmenter ? Nous rappelons que le nombre de temps partiels est un indicateur et cette proportion interpelle. Les refuser ne résoudrait pas ce à quoi il répond pour les agents : une « soupape ». Les agents sont prêts à sacrifier de la rémunération (dont on sait qu'elle n'est pas la meilleure dans ces métiers) pour permettre de réguler la charge.

Nous redemandons par conséquent que tous les temps partiels soient pleinement compensés. Et qu'il n'y ait pas non plus de refus opposé...

Pour ce qui est des rémunérations du dimanche et des jours fériés, des évolutions des métiers qui travaillent le dimanche (nous parlions en comité de suivi des règles existantes pour les musées), nous attendons que nos employeurs portent ces sujets en cette période de rencontres avec le Ministre, pour qu'ils évoluent en faveur des agents et de l'attractivité de la Fonction publique.

Nous n'avons pas de dimanches fériés prévu d'ici quelques années, mais il nous faudra connaître la règle. Nous rappelons que le samedi est une journée très chargée et l'articulation au planning avec les dimanches travaillés doit être regardée de près.

Par ailleurs, vous l'avez souligné, il y a une incertitude qui est née de la rédaction de certains points au dossier, concernant les cat. B et cat. A. :

« dans chaque équipement seront présents un A ou un B »

et

« tous les agents de cat. A effectueront minimum deux dimanches par an ».

Nous avez insisté sur le fait que toutes les catégories étaient soumis aux mêmes règles. Par conséquent, nous souhaitons que cette dernière phrase soit libellée plus clairement, comme pour les autres catégories :

pas plus de deux dimanches obligatoires par an.

Pour finir, nous abordons un autre sujet : celui de l'ouverture de Jacques Demy le mardi soir de 19h à 20h, dans le cadre d'une expérimentation, dont nous souhaitons retour et partage sur les conclusions. Les agents en effet s'interrogent sur la pertinence de mobiliser le personnel nécessaire à l'ouverture totale de l'équipement, alors qu'il s'agit d'une prolongation liée à l'action culturelle et que la fréquentation pour l'emprunt des livres sur ce créneau est faible.

CGT	<b>UNSA</b>	CFDT	FO	CFTC
Def.	<b>Abst.</b>	Def.	Def.	Abst.

### 1.B – Édition du Voyage à Nantes 2023 : modalités d'ouverture des établissements culturels (Avis)

#### Intervention UNSA : Salomé Gilles

Ce dossier présente des modalités identiques à 2022. Les termes n'ont pas changé. On y retrouve par exemple le fait que l'impact pour le Planétarium porte « seulement » sur une heure de plus par jour. Ou encore qu'il y a un agent « temporaire » permanent au musée Jules Verne. Ou encore que la fréquentation au musée d'arts sur le créneau 18h 19h qui permettrait des comparaisons de fréquentation entre les établissements n'est toujours pas disponible. Nous notons une baisse de fréquentation, jusque dans la dernière heure, pour l'ATELIER ; il faudra donc au bilan de l'édition 2023 voir quelle conclusion en tirer.

CGT	<b>UNSA</b>	CFDT	FO	CFTC
Def.	<b>Fav.</b>	Fav.	Fav.	Fav.

## 2 - DG Cohésion Sociale

### 2.A - Evolution de l'organisation du pilotage et du suivi des bidonvilles et terrains d'accueil : création d'une mission résorption des bidonvilles (Avis)

#### Intervention UNSA : Stéphane Briand

Des représentants de l'UNSA, élus au Comité technique ont pu échanger directement avec vous, Mme Benâtre, pour évoquer les difficultés rencontrées par les agents dans bon nombre de directions concernant les campements illicites et les conséquences pour exercer leurs missions de service public.

L'UNSA se réjouit de l'ambition politique très forte affichée avec la création d'une mission résorption des bidonvilles.

L'UNSA ne peut que partager les enjeux présentés dans le dossier :

"Un des enjeux centraux de la stratégie est donc de mieux accompagner les ménages des bidonvilles vers la mobilisation de leurs droits afin de : favoriser les parcours d'insertion, vers le logement, par le déploiement de solutions multiples permettant de répondre à une pluralité de situations et de lutter contre les phénomènes d'emprise et autres activités illicites qui entravent le travail engagé auprès des familles"

Ici, il nous est proposé la création de 3 postes de cat. A, issus de la filière administrative.

Pour nous, la question principale est : « pour faire quoi ? »

Leurs missions ne consistent a priori pas à gérer les bidonvilles mais à les résorber et coordonner tous les acteurs.

Je cite à nouveau le dossier : "La mise en œuvre de la stratégie se fera dans le cadre d'un engagement

réci-proque des institutions concernées (Etat ; Métropole ; Département ; communes) et sur la base d'un renforcement et d'une meilleure coordination des moyens humains et financiers mobilisables par les partenaires".

Nous espérons que la création de ces 3 postes de catégorie A ne vient pas renforcer la bureaucratie de nos collectivités et que les missions soient pleinement opérationnelle pour répondre aux "engagements de Nantes Métropole dans le cadre de cette stratégie".

Concrètement que vont faire ces 3 agents pour accompagner les services et les agents dont les missions sont directement ou indirectement impactées au quotidien par ces bidonvilles ?

Par ailleurs, pourquoi le poste ingénierie et projet d'hébergement et habitat adapté concernant la création de terrains d'insertion et de stabilisation n'est pas rattaché à la direction de l'habitat alors que la direction de l'habitat a pour vocation de développer une offre de logement adaptée pour tous les publics ?

CGT	<b>UNSA</b>	CFDT	FO	CFTC
Fav.	<b>Fav.</b>	Fav.	Abst.	Fav.

## 2.B – Direction de l'Inclusion Sociale : évolution de l'organisation et adaptation des moyens (Avis)

### Intervention UNSA : Alain Josse

C'est un dossier qui permet de pérenniser ou créer 23 postes pour répondre aux besoins des usagers. Nous ne pouvons qu'y être favorables.

CGT	<b>UNSA</b>	CFDT	FO	CFTC
Fav.	<b>Fav.</b>	Fav.	Fav.	Fav.

## 2.C – Direction Parcours de Vie des Aînés : déploiement du Centre de Ressources Territorial (CRT) (Avis)

### Intervention UNSA : Maryse Palis

Nous sommes favorables à ce dossier et attendons un bilan lorsque l'extension envisagée en 2025 sera étudiée.

CGT	<b>UNSA</b>	CFDT	FO	CFTC
Fav.	<b>Fav.</b>	Fav.	Fav.	Fav.

## 2.D – Direction de l'Égalité : évolution de l'organisation (Avis)

CGT	<b>UNSA</b>	CFDT	FO	CFTC
Abst.	<b>Fav.</b>	Fav.	Abst.	Fav.

### 3 - DG Fabrique de la Ville Écologique et Solidaire

#### 3.A – DOPEA - Secteur assainissement : évolution de l'organisation des services

- Service exploitation réseaux (Avis)

##### Intervention UNSA : Alain Josse

Nous nous félicitons de la création de trois postes, et à l'UNSA, nous sommes favorables à l'optimisation du matériel, mais nous sommes attentifs à ce que les effectifs soient correctement mesurés. Aussi, nous aimerions un bilan à six mois pour pouvoir procéder aux ajustements. Par ailleurs, même si c'est plutôt du ressort de la Formation spécialisée, nous souhaitons savoir si, en cas de fortes chaleurs, les équipes sont-elles basculées le matin ?

- Service optimisation des systèmes d'assainissement collectif (Avis)

- Service diagnostic des installations domestiques et réseaux assainissement (Avis)

	CGT	UNSA	CFDT	FO	CFTC
<b>3.A</b>	Def.	<b>Abst.</b>	Abst.	Def.	Abst.
<b>3.B</b>	Fav.	<b>Fav.</b>	Fav.	Fav.	Fav.
<b>3.C</b>	Fav.	<b>Fav.</b>	Fav.	Fav.	Fav.

#### 3.B – DOPEA : évolution des fonctions supports (Avis)

CGT	UNSA	CFDT	FO	CFTC
Fav.	<b>Fav.</b>	Fav.	Fav.	Fav.

#### 3.C – Direction Nature et jardins : évolution de l'organisation pour les fonctions d'assistantat (Avis)

##### Dossier en lui-même :

CGT	UNSA	CFDT	FO	CFTC
Fav.	<b>Fav.</b>	Fav.	Fav.	Fav.

### 4 - DG Territoire Proximité Déchets Sécurité

#### 4.A – Direction des Déchets : évolution de l'organisation du service collecte (Avis)

##### Intervention UNSA : Sophie Huneau

Ce dossier présente l'évolution du service Collecte et les propositions d'évolutions semblent cohérentes au vu des changements d'organisation, de la forte activité en pré-collecte et l'imbrication des activités entre services, notamment avec l'unité de livraison et maintenance des bacs du Perray.

Il mentionne l'Unité de gestion données métiers ainsi que l'actuelle Unité Redevance spéciale. Concernant l'Unité de gestion des données métiers, une étude serait en cours pour la requalification des deux postes de catégorie B. En effet, leurs missions ont continué d'évoluer, notamment avec la charte métropolitaine de la donnée, l'identification d'un administrateur de la donnée dans l'unité et le lancement puis l'administration d'un nouvel outil. A notre sens, ce dossier aurait dû être l'occasion de présenter ces évolutions, plutôt que de devoir y revenir, et nous l'espérons, dans quelques mois.

Concernant la redevance spéciale, il est indiqué en page 3 :

"A cette occasion, les fiches de poste des agents composant cette unité ont été mises à jour et deux d'entre elles (enquêteur terrain et chargé de gestion de Redevance Spéciale) comportent des évolutions significatives"

Dans ce cadre, le poste en charge de la gestion administrative devait être transformé en "B - rédacteur"

Le poste d'enquêteur terrain devait être transformé en "agent de maîtrise".

Là aussi, il semble que les arbitrages ne soient pas encore rendus, alors même que cela fait des années que c'est demandé.

Nous en profitons pour rappeler l'alerte posée lors de la bilatérale Déchets avec Mme Chapalain : l'activité des agents de la redevance spéciale, qui ne sont pas des agents de l'OPC, a été fortement impactée par les grèves, tant sur la gestion des bacs que sur les appels des usagers qui ont été de plus en plus tendus. Nous sollicitons pour eux la reconnaissance d'une surcharge de travail liée à un contexte exceptionnel, comme pour les agents de l'OPC.

Nous resterons vigilants sur l'adaptation des effectifs pour absorber la charge de travail saisonnière liées aux différents événements festifs, pour les équipes en charge de la gestion des bacs. Cela permettrait de recruter des étudiants ou des personnes en recherche d'emploi.

CGT	<b>UNSA</b>	CFDT	FO	CFTC
Abst.	<b>Fav.</b>	Fav.	Fav.	Fav.

#### 4.B – Pôle Erdre et Cens : renforcement du secteur proximité (Avis)

##### Intervention UNSA : Samia Maouche

Ces créations de postes sont en lien avec l'augmentation de la charge de travail liée à l'accroissement des espaces publics à gérer. L'UNSA se félicite du renforcement de la proximité.

CGT	<b>UNSA</b>	CFDT	FO	CFTC
Fav.	<b>Fav.</b>	Fav.	Fav.	Fav.