

INFO CADRES A & B

Edito

Une nouvelle année débute dans un contexte économique et social toujours tendu. Quoi qu'il en soit, pour les employeurs, il n'est jamais l'heure d'augmenter les salaires. Pourtant, dans la fonction publique, l'ensemble des acteurs reconnaît un tassement ou écrasement des grilles de rémunération entre les catégories A, B et C.

Ainsi, des catégories A sont recrutés, puis restent de plus en plus longtemps, en situation de percevoir un salaire inférieur à ceux perçus par des catégories B et il en est de même pour les catégories B vis-à-vis d'agents de la catégorie C.

Alors pour la CGT, il s'agit de continuer les démarches entreprises pour faire reconnaître les diplômes et les fonctions exercées en termes de points d'indice.

A l'échelon national, notre organisation est très présente sur ce champ revendicatif et aussi sur le dégel de la valeur du point d'indice. Des agents publics justement rémunérés, ce sont à coup sûr des agents dont le niveau d'engagement et d'implication permettent de rendre un service public de qualité, répondant aux besoins des usagers, dans le cadre des politiques publiques définies par nos collectivités.

A l'échelon local, la mairie s'oppose chaque année à l'avancement de grade de nombreux agents de catégorie A et B, alors que les lois et décrets le permettent pourtant. Quel signal est alors lancé aux cadres ? Doivent-ils s'abstenir de s'impliquer davantage ou d'acquérir de nouvelles capacités d'expertises ? Pour sa part, la CGT s'applique à obtenir du Maire des déroulements de carrière linéaire, sans ralentissement ou blocage.

Alors faire reconnaître l'expérience acquise par les cadres au moyen de déroulements de carrière sans accroc, pour la CGT, c'est **capital**.



Nantes le 17 février 2014



Travailler le dimanche ?

Le Medef et les grandes enseignes (bricolage, grande distribution en général...) mènent une nouvelle offensive sur l'ouverture dominicale des magasins de bricolage ainsi que les fermetures tardives. Les grands groupes utilisent à leur fin leurs salariés mal payés parmi lesquels nous trouvons nombre de travailleurs pauvres, travailleurs à temps partiel contraint, étudiants qui travaillent pour financer leurs études.

Pour ces groupes aux taux de profits insolents, il est plus rentable de payer davantage les quelques employés qui viendront le dimanche que d'augmenter les salaires de tous les employés travaillant au quotidien dans le magasin.

Pourtant, l'exemple espagnol et notamment celui de sa capitale Madrid mené depuis juillet 2012 montre qu'à de rares exceptions, les enseignes n'y trouvent pas leur compte.

2010, 2011, 2012, 2013, 2014... des km, ça use, ça use !

Petit rappel des faits : les I.K. sont des Indemnités Kilométriques, versées par la mairie aux agents utilisant leur véhicule personnel pour accomplir leurs missions. Il s'agit dans la situation présente d'agents itinérants, sans véhicule de service à disposition, utilisant au quotidien ou pour le moins très régulièrement leur véhicule personnel sur Nantes et son agglomération, sur leur temps de travail.

La collectivité a attendu 5 années, puis surtout que les éducateurs et opérateurs sportifs se mettent massivement en grève, pour répéter ce que dit la CGT, à savoir reconnaître que les modes de remboursement jusqu'alors utilisés n'étaient ni viables, ni satisfaisants. Elle reconnaît aussi que des agents de la mairie perdent actuellement de l'argent en utilisant leur véhicule personnel pour le compte de la mairie.

Est-ce bien raisonnable de demander à des agents de la ville de payer pour travailler ?

Est-ce responsable de rester sourd aussi longtemps à ce dysfonctionnement ?

Rétropédalage sur la NBI

La NBI accueil physique et téléphonique a été attribuée de longue date, tant à la mairie qu'à Nantes Métropole, aux personnels en charge d'accueillir du public interne aux deux collectivités, public constitué d'agents de la Ville de Nantes et de NM (exemples de services concernés : accueil CSPRH, accueil COS...). Cette attribution permettait de reconnaître la spécificité des fonctions exercées par les personnels en charge de l'accueil de ce public...

...PATATRAS !



La Mairie et NM changent d'avis fin 2013 et adressent un courrier aux personnels leur indiquant le retrait de la NBI accueil sur leur salaire. La notion de public ne s'entendra désormais que pour l'accueil de personnes externes aux deux collectivités. Pourtant, les décrets en vigueur ne prévoient cette restriction nulle part !

Ainsi, l'ouverture du dimanche a conduit, chez nos voisins espagnols, à une baisse importante de fréquentation les vendredis et samedis.

Malgré cela, le gouvernement actuel est en train de plier face aux exigences du MEDEF via un décret provisoire libéralisant le travail du dimanche pour les enseignes de bricolage. Encore une belle preuve de courage !

Mais au fait, pourquoi réaliser nos courses le dimanche ? Quel est l'impact de cette journée sur la qualité de vie des salariés employés dans les grandes enseignes ? Quel va être l'impact de l'ouverture dominicale des magasins sur les liens familiaux, éducatifs, sportifs, culturels qui participent tant à l'équilibre social ?

Suite au mouvement de grève des éducateurs et opérateurs dans le cadre d'une intersyndicale, des propositions ont été formulées par la collectivité pour remédier à cette situation. Ainsi une indemnisation transitoire couvrant les frais engagés est mise en œuvre jusqu'à la livraison de véhicules de service.

Les agents et leurs syndicats restent mobilisés dans l'attente de l'arrivée des véhicules promis...

Mais quid des agents dans une situation identique exerçant dans d'autres directions ? D'ores et déjà, notre organisation est d'avis de mobiliser tous les agents concernés dans notre collectivité, au motif du respect du principe d'égalité de traitement entre agents. A terme, les agents itinérants, pour lesquels les offres de transports alternatifs ne sont pas adaptées, doivent se voir attribuer un véhicule de service répondant ainsi aux préconisations du législateur (réponse à question écrite n° 09483 publiée dans le JO du Sénat du 30/01/2014)

Faut-il comprendre que les agents d'accueil du CSPRH et du COS entre autres connaissent personnellement quelques 7.000 titulaires ainsi que plusieurs centaines d'agents précaires qui font appel à leur service ? N'est-ce pas là un public qui vient solliciter un service, une prestation, un renseignement ?

La CGT a aussitôt souhaité travailler à l'élaboration d'un document intersyndical dénonçant cette mesure.

Résultats :

- Un courrier intersyndical à l'en-tête de toutes les organisations syndicales de la Ville et de Nantes Métropole a été adressé au Maire et au Président de NM pour dénoncer la mesure prise.
- **Au final, la collectivité fait marche arrière et attribue à nouveau la NBI accueil aux agents concernés.**

CCAS, en réorganisation permanente

La municipalité a décidé de ne plus se centrer sur les personnes isolées bénéficiaires du revenu minimum (RSA). Ce désengagement s'est traduit par le redéploiement et la suppression de 20 postes de travailleurs sociaux sur 40 !

Ces choix politiques se traduisent par une dégradation permanente des conditions de travail des travailleurs sociaux restants, qui sont désormais recentrés sur les personnes sans domicile.

Au-delà de ce contexte de travail dégradé par ces mesures et aussi par des méthodes managériales contestables subies, ces agents sont confrontés à une montée de l'agressivité chez la population accueillie.

En conséquence, les agents exercent dans un climat de tension, d'urgence et parfois de violence, sans moyen adapté.

L'ensemble de ces mesures a été pris par la municipalité en déniait l'expertise des travailleurs sociaux en poste.

En effet, depuis 2009, les travailleurs sociaux soutenus par la CGT n'ont eu de cesse de se mobiliser pour essayer de faire valoir leurs constats et leurs revendications avec pour seule réponse le déni et parfois le mépris.

Pour autant, la CGT continue de défendre au CCAS un service public de qualité, répondant aux besoins d'une population fragilisée.

+ de 500 précaires parmi nous... chaque jour !

Depuis toujours, la CGT mène un combat contre l'emploi précaire. A la Ville de Nantes, grâce à la lutte, un premier protocole en 2002 avait permis de stagiairiser plus de 200 auxiliaires.

Pour autant, tout est loin d'être réglé. En 2012, 190 contractuels en CDD ou en CDI et près de 500 auxiliaires temps plein travaillent chaque jour à la Ville, auxquels il faut ajouter depuis le 31 décembre 2013, 80 emplois d'avenir.

Cette situation n'est pas acceptable, et la CGT est résolue à y mettre fin.

Ainsi, après notre rassemblement devant le conseil municipal de juin, la CGT organise une permanence à destination des précaires tous les lundis soirs à 17h00 devant les grilles de la mairie. Suite à notre mobilisation, des avancées, restant pourtant insuffisantes, ont été obtenues à savoir :

- certains agents bénéficiant de la Loi de titularisation du 12 mars 2012 se sont vu proposer des salaires équivalents, voire supérieurs (contrairement à ce qui était proposé par la collectivité initialement),

- un groupe de concertation a été mis en place pour réfléchir à la question de la gestion des remplacements temporaires.

- des titularisations en catégorie C d'agents contractuels avec un salaire équivalent ont été proposées.

Mais cela reste insuffisant, la CGT exige toujours :

- que l'ensemble des contractuels puissent bénéficier d'une titularisation avec maintien de rémunération,
- la mise en place d'équipes volantes de titulaires pour les remplacements courts,
- des CDD pour les remplacements longs avec prise en compte de la qualification et, au minimum, une rémunération équivalente à l'agent remplacé. Pour que cela soit valable dans le temps, la collectivité doit enfin s'engager à l'avenir à pourvoir tous les postes permanents par des agents titulaires.

COS, c'est vous qui choisissez

Le 10 avril prochain vous allez voter pour élire vos représentants syndicaux au COS.

En 2010, vous aviez été nombreux à faire confiance aux élus CGT en plaçant notre organisation syndicale première et donc majoritaire en nombre d'élus au sein de votre COS.

Pour autant, la CGT n'est pas encore majoritaire à elle seule au sein du conseil d'administration.

Tout de même, grâce aux élus CGT, de nettes avancées ont été obtenues au cours de ce mandat notamment au moyen de l'augmentation de certaines prestations et par la création de nouvelles.

Nous constatons au quotidien de multiples réticences et la frilosité des autres organisations syndicales pour redistribuer la subvention versée par nos employeurs.

Pourtant, cet argent est bien le vôtre et ne doit pas rester sur un compte bancaire faute de propositions et d'initiatives.

En conséquence et afin de peser encore plus sur les décisions qui seront prises au cours du prochain mandat, la CGT vous sollicite pour aller voter et sensibiliser vos collègues à aller voter massivement pour nos élus avec la garantie d'une **redistribution optimale et responsable** du budget alloué au COS.

La santé des cadres ...à l'épreuve du forfait cadre

La démarche RH sur la thématique temps de travail a pris des mois avec, à la baguette, des ressources RH interne à notre collectivité et un cabinet externe. De nombreux cadres ont été sollicités pour témoigner et apporter des éléments.

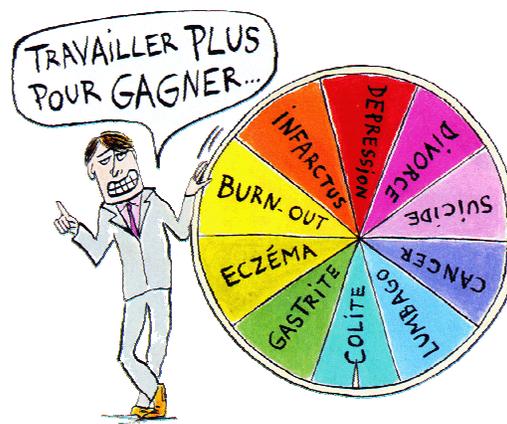
Et maintenant que va-t-il se passer ?

La montagne va-t-elle accoucher d'une souris, comme trop souvent ?

La CGT pour sa part a pris le parti de positiver et de proposer des pistes à la collectivité, pour en premier lieu, qu'elle soit en conformité avec la législation européenne mais aussi pour préserver la santé et les conditions de travail des cadres au forfait.

Pour cela, nos adhérents cadres ont formalisé des propositions, à savoir :

- Mettre en place un dispositif d'évaluation et de suivi du temps de travail en matière d'intensité, de charge de travail et définir le degré d'autonomie du cadre en matière d'organisation de son emploi du temps.
- Article L3121-46 du code du travail, "un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur, avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié". En écho à cet article applicable au secteur privé, il convient de prévoir un temps annuel de concertation pour chaque cadre au forfait.
- Définir un référent RH "temps de travail" à l'écoute des cadres et à même d'être saisi d'une demande d'étude de poste (charge de travail, degré d'autonomie) en lien avec le service de médecine préventive.
- Ouvrir aux cadres la possibilité d'opter pour le badgeage.



- Prévoir une application Intranet permettant aux cadres au forfait, à titre individuel, de mesurer leur temps de travail, sur une période choisie.
- Prévoir le contrôle du respect des bornes journalières, hebdomadaires, et aussi des temps de repos.
- Limiter la durée et le nombre de connexions à l'extranet en dehors des plages de travail habituel et augmenter les créneaux horaires d'interdiction d'accès à la messagerie, en tenant compte, entre autres, des 11h00 de repos obligatoire entre 2 vacations.
- Veiller aussi au respect des bornes légales et des repos en matière d'appels téléphoniques. En fait, il convient d'endiguer la porosité entre vie privée et vie professionnelle induite par les nouveaux outils technologiques (Smartphone et autres...).
- Enfin, comptabiliser les déjeuners de travail (réunions déguisées) comme du temps de travail effectif.

La santé de chacun et chacune est **irremplaçable**. En conséquence, la CGT est d'avis que pour la protéger des règles communes s'imposent. Rendez-vous est pris pour voir si la collectivité est prête à assumer ses responsabilités et ses obligations en la matière ou bien si elle reste spectateur du phénomène...

77

% des cadres, selon le Crédoc, utilisent les nouvelles technologies de la communication pour continuer de travailler en dehors de leur temps de travail et lieu de travail, le soir, le week-end et même en vacances. Plus de 3 millions d'actifs ont un risque élevé de faire un "burn-out", affirme pour sa part le cabinet de prévention des risques professionnels Technologia.

La CGT Ufict Nantes et si j'adhérais...



Adhésion CGT Ufict – 16, rue du Moulin – 44000 NANTES – Tél : 02 40 41 95 46

NOM : Prénom :

Service : Tél. :

E-mail :

