



INFO CADRES A & B

Quatre lettres ouvertes viennent d'être adressées à Monsieur le Maire par nos soins.

La CGT vous informe des démarches entreprises par notre organisation en vous les communiquant.

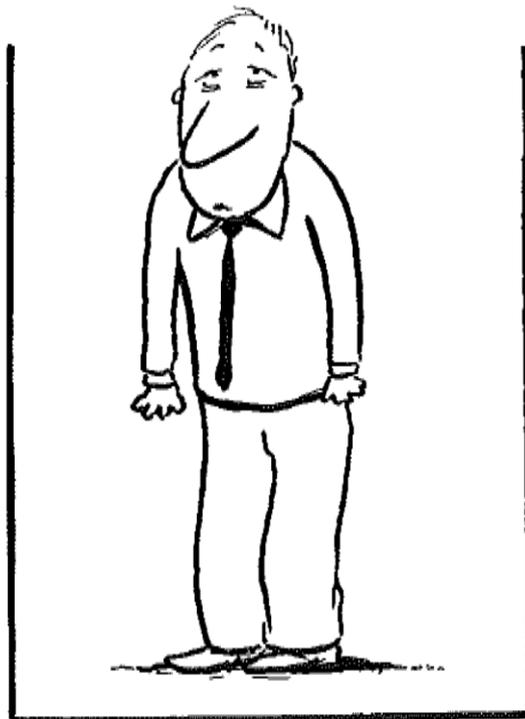
En effet, nous avons des revendications au niveau national et au niveau local. Ces revendications sont issues des cadres syndiqué(e)s mais aussi non syndiqué(e)s que nos militants rencontrent au quotidien, au sein des services municipaux.

Ensemble, il s'agit désormais d'obtenir l'ouverture de négociations pour faire aboutir, entre autres, les propositions mentionnées dans ces lettres.

Les cadres ont collectivement un rôle à jouer pour influencer sur les décisions. Le progrès social ainsi porté au quotidien par la mobilisation de tous permet d'assurer plus d'égalité et de solidarité. Le progrès social, c'est maintenant !

Nantes, le 15/12/2012

PFFF...
UN CADRE
SE DOIT D'ÊTRE
HYPERFLEXIBLE ?
MAL INDÉMNISÉ ?
COURTISAN ?
VOIRE DÉCLASSABLE ?



Lettre n° 1 : DISPOSITIF D'ACCES INTERNE AUX POSTES DE DIRECTION

Monsieur le Maire,

Des cadres nous ont contactés suite à la réception d'un courrier daté du 16 octobre 2012 du Directeur Général mutualisé des Services. La CGT vous interpelle donc sur les problématiques soulevées par la démarche proposée sur ce courrier du DGS.

Ce dispositif nous inquiète vivement car la place dévolue au décideur politique n'apparaît pas clairement dans la démarche. Pour la CGT, les élus des collectivités doivent s'investir pleinement dans la vie de la cité, y compris pour les nominations sur les postes vacants et les mobilités de cadres. Nos élus ne doivent pas se borner à signer courriers et arrêtés municipaux sans avoir été impliqués préalablement dans la chaîne de décision. Nous vous rappelons à nouveau que le budget alloué au personnel de la mairie correspond à près de la moitié du budget total dont dispose la collectivité. Les citoyens nantais méritent donc cet investissement de leurs édiles.

La CGT vous alerte également sur la place des fonctionnaires dans la collectivité. La CGT, ainsi qu'une grande partie de l'opinion publique, ne souhaite pas vivre dans une technocratie, reproche d'ailleurs souvent dirigé contre les institutions européennes. La CGT continuera donc à tous les niveaux, y compris dans notre collectivité, à lutter pour imposer un modèle de société où les élus politiques sont au cœur des décisions. Les fonctionnaires disposent certes aujourd'hui d'un niveau d'expertise exceptionnel, pour autant, cette expertise ne doit en aucun être utilisée à d'autres fins que celles de conseils et de propositions au bénéfice des élus municipaux.

La CGT rappelle aussi son attachement à la neutralité des fonctionnaires prévue au statut. Les cadres doivent se soucier de la qualité de leur travail et de remplir leurs objectifs avant tout intérêt personnel ou idéologique. En l'état, le dispositif propose un mode de gestion clanique, basé sur le cooptage entre « hauts fonctionnaires », bien loin d'être garant de l'intérêt général et du statut du fonctionnaire.

En conséquence, nous vous demandons de surseoir à l'application de ce dispositif et d'ouvrir de nouvelles négociations avec les organisations syndicales, en intégrant nos revendications, afin d'aborder la problématique de l'accès aux postes de direction.

Dans l'attente de vous lire, nous vous adressons, Monsieur le Maire, l'expression de nos salutations distinguées.

Lettre n° 2 : DECLASSEMENT DE NOMBREUX CADRES

Monsieur le Maire,

Nous vous interpellons pour dénoncer les méthodes de management des cadres. Mais peut-on vraiment parler de méthodes ?

La DRH organise de multiples groupes de travail, auxquels sont associés les salariés et les organisations syndicales : prévenir les risques psycho-sociaux, la souffrance au travail, les discriminations et l'usure professionnelle, conduire une étude sur le temps de travail des cadres, favoriser la mobilité des directeurs, développer des réflexions sur le management et une culture commune au travers des « rendez-vous des cadres ».

Dans le même temps et en contradiction avec la méthode participative que nous venons d'exposer, le DGS mutualisé poursuit unilatéralement un travail de « purge » ou de mobilité forcée à un rythme soutenu.

Cette liste de cadres écartés s'allonge à la mairie de Nantes et à Nantes Métropole.

Cessons un instant l'hypocrisie afin de rompre le silence pesant qui règne dans les services quand ce type de pratiques se présente, avec pour effet pour les cadres d'être déclassés dans leurs fonctions.

La plupart de ces cadres anciennement bien placés dans l'organigramme sont placés ailleurs, sur d'autres missions. En effet, quand ils sont fonctionnaires et qu'aucune faute ne leur est reprochée dans un cadre légal, on ne peut pas les licencier ! Leurs postes sont ensuite ouverts à de nouveaux recrutements.

Ces pratiques décrédibilisent toutes les actions menées par la DRH en matière de management. De plus, concernant les procédures de recrutement, des appels à candidature sont omis et pour ceux qui ont lieu, les candidats n'ont le plus souvent pas communication des critères de sélection utilisés par la collectivité pour faire son choix.

Dans ce climat, comment motiver les cadres à prendre des responsabilités et travailler en confiance dans cette collectivité quand chacun craint d'être remercié parce qu'il ne plaît plus ?

Ce système de management est désastreux pour les individus concernés (rappelons-nous le bilan de la médecine du travail de NM) et pour la collectivité dans son ensemble.

Seul un travail d'équipe, en transversalité, et dans le respect des compétences de chacun, permettra de mobiliser l'encadrement pour répondre aux défis que le service public doit relever.

Ce gâchis humain et financier a assez duré ! En conséquence, nous vous demandons, Monsieur le Maire, de prendre vos responsabilités afin de mettre un terme sans délai à ces méthodes qui portent atteinte à la dignité des cadres concernés et nuisent au bon fonctionnement des services.

Nous vous adressons, Monsieur le Maire, nos salutations distinguées.

Lettre n° 3 : INDEMNITES KILOMETRIQUES

Monsieur le Maire,

En préambule, nous tenons à vous rappeler que dans le cadre de l'exercice de leurs missions, les agents de nos collectivités doivent disposer des moyens nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches. Pour la CGT, il n'est pas acceptable que l'agent soit amené à utiliser des moyens personnels tels que :

- Participer financièrement au frais de déplacement (formations, colloques, séminaires...) faute notamment à une prise en charge suffisante des frais hôteliers par la collectivité ;
- Utiliser le téléphone portable personnel pour répondre au besoin du service car le téléphone portable professionnel dispose d'un abonnement inadapté aux besoins du cadre ;
- Utiliser son ordinateur personnel à son domicile à des fins professionnelles car l'ordinateur du bureau n'est pas équipé de certains logiciels pourtant indispensables...

Concernant l'usage des véhicules personnels, objet principal de ce courrier, l'administration prévoit de supprimer les forfaits d'indemnités kilométriques (I.K.) pour les agents amenés à utiliser leur véhicule personnel. Pour ce faire, la collectivité prévoit d'appliquer le barème prévu au décret n° 2001-654 ce qui pose de nombreux problèmes. En effet, ce barème est dénoncé par de nombreux agents concernés au motif qu'il ne couvre pas les frais engagés pour l'usage de leurs véhicules. La CGT note également d'autres inadaptations liées à l'utilisation de ce barème, à savoir :

- Ce barème n'est pas adapté aux agents itinérants sur le territoire communal mais réservé aux déplacements temporaires ;
- Les agents ne répondant pas aux critères d'obtention d'un véhicule de service et qui souhaitent cesser d'utiliser leur véhicule personnel ne bénéficie d'aucun accompagnement personnalisé pour mesurer l'impact de ce changement sur leurs conditions de travail notamment en matière d'augmentation des temps de trajet ;
- Le dispositif ne prend pas en compte une partie des intérêts liés à l'achat à crédit du véhicule personnel par l'agent ;
- Le barème ne couvre pas le surcoût en essence et en usure moteur liés à l'utilisation du véhicule pour l'essentiel en milieu urbain, d'après le calcul fait par des agents concernés. Leur calcul est confirmé par le barème URSSAF qui est plus relevé que le barème choisi par la collectivité ;
- Le barème que vous proposez ne couvre pas les frais d'accidents et dégradations, plus fréquents en milieu urbain (circulation dense, incivilités...). Ces accidents ou incidents sont aussi facteur d'augmentation de la police d'assurance de l'agent ;
- Le barème ne couvre pas le surcoût imposé par de nombreux assureurs pour l'usage professionnel ;
- L'utilisation du véhicule personnel porte atteinte à la continuité du service dans de nombreuses situations car l'agent n'a pas toujours de solutions de rechange quand son véhicule est indisponible ;
- Les agents percevant des IK sont privés de la possibilité d'adhérer au dispositif Mobinantes et par voie de conséquence, au bénéfice de la participation employeur aux trajets domicile/travail.

La CGT est attachée au respect par les fonctionnaires de leurs obligations en matière de probité et de désintéressement. Cette situation, provoquée par vos choix politiques et vos décisions unilatérales, fragilise les agents publics dans leurs valeurs au motif que chacun va devoir arbitrer entre deux positionnements à savoir, soit surévaluer les kilomètres réalisés, soit se résigner à accepter de perdre de l'argent. En effet, quand bien même des efforts ont été faits, vous n'investissez pas suffisamment en matière de dotation de véhicule de service, obligeant les agents à investir eux-mêmes, grevant du même coup leur pouvoir d'achat.

En conséquence, la CGT préconise en premier lieu, de maintenir le forfait IK aux agents qui en bénéficie et souhaitent le conserver. En second lieu, pour tous les autres agents, la CGT exige d'utiliser les possibilités du barème URSSAF. Enfin, nous exigeons l'ouverture d'une négociation dans l'objectif qu'à terme, aucun agent nouvellement recruté dans nos collectivités, n'ait à utiliser son véhicule personnel sur le temps de travail.

Nous vous adressons, Monsieur le Maire, nos salutations distinguées.

Lettre n° 4 : TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES

Monsieur le Maire,

Dans le cadre des rencontres sur la thématique du temps de travail des cadres entre la mairie, Nantes Métropole et les organisations syndicales représentatives, la CGT porte à votre connaissance ses axes revendicatifs.

Rappelons tout d'abord le cadre juridique qui est issu de directives européennes, de jurisprudences européennes mais aussi de jurisprudences nationales des juridictions administratives et judiciaires.

Ce cadre juridique prévoit que l'employeur a une obligation de résultat en matière de protection de la santé au travail des salariés. L'employeur doit veiller à satisfaire à la bonne articulation entre la vie professionnelle, la vie personnelle et familiale ainsi que la rémunération des agents.

Ce cadre prévoit aussi que le temps de travail doit être borné sur la base du droit des salariés à une durée raisonnable prévue par les textes et le cas échéant les accords négociés localement plus favorables aux dispositions légales.

Il définit enfin que l'employeur ne peut se contenter d'un contrôle, des temps de repos ainsi que de la charge de travail, basé sur l'auto-déclaratif du cadre concerné.

En outre, suite aux réorganisations répétées de nombreux services, au mode de management pratiqué et au manque de moyen, nous vous alertons sur le fait que de nombreux cadres sont amenés à délaisser leurs activités opérationnelles et de management d'équipes pour d'autres tâches à caractère technocratiques et bureaucratiques chronophages. La gestion des dysfonctionnements générés par les réorganisations successives, la messagerie Outlook, la multiplication des réunions, une chaîne de validation hiérarchique pyramidale avec un nombre de strates augmentant depuis les dernières réorganisations, des objectifs fixés à la hâte révisés voire infirmés, un système de priorisation anarchique (la dernière mission confiée étant souvent la plus urgente) sont de multiples exemples.

Les TIC désormais interfèrent aussi dans la gestion du temps des cadres. Il convient pour la collectivité de mesurer, de limiter et d'encadrer les technologies qui à terme peuvent interférer lourdement dans la vie personnelle et familiale des cadres. La consultation des e-mails professionnels, par le cadre, sur du temps de repos hebdomadaire ou des congés annuels en est un exemple. Ces TIC, lorsqu'ils sont mal contrôlés, sont déjà reconnus comme générant une intensification du travail, une perte d'autonomie liée au contrôle de l'activité, un affaiblissement des collectifs de travail et des relations interpersonnelles, une surinformation, une porosité voire un brouillage des limites entre vie professionnelle et vie personnelle.

Il convient également de régler les problèmes générés par le manque de moyens financiers et humains qui impactent les conditions de travail. En exemple, dans les bibliothèques les congés annuels sont abusivement fractionnés faute de personnel en nombre suffisant pour assurer la continuité du service public. De nombreux cadres sont actuellement dans l'impossibilité de poser des jours de CET en plus de leurs congés annuels à solder. Ainsi, un mode de gestion à flux tendu, quand bien même respectueux du temps de travail, altère ou bafoue d'autres droits dont les cadres doivent bénéficier.

En conséquence, la CGT propose :

- La collectivité doit mettre à disposition du cadre une application Intranet permettant à un cadre non badgeur, à titre individuel et personnel, de mesurer aisément son temps de travail, sur une période qu'il aura choisi.
- La possibilité d'opter pour le badgeage doit être ouverte à tous les cadres de la collectivité qui souhaiteraient se voir appliquer ce mode de gestion du temps.
- Concernant la charge de travail, la CGT demande que les cadres aient la possibilité de saisir la DRH afin qu'elle conduise une étude sur l'organisation du travail et sur la charge de travail liée à leurs postes.
- La collectivité doit mettre fin au gel de certains CET imposé depuis fin 2011, empêchant des cadres d'abonder leur compte.
- La collectivité doit veiller à ce que les règles définissant le cadre générale qu'elle impose ne lèsent pas certains cadres dont les fonctions leurs imposent des sujétions horaires particuliers ou génèrent des pics d'activités.
- Il convient aussi d'élaborer un accord collectif entre les organisations syndicales et les employeurs pour lutter contre le « présentisme » qui veut que certains cadres se sentent obligés d'être présent tôt et de partir tard du service. Il s'agit de faire évoluer les mentalités en démontrant que rester aussi longtemps au service n'est pas gage d'efficacité et peut impacter la santé. Des employeurs en France telle la SNCF ont déjà commencé à prendre des dispositions dans ce sens, en lien avec les organisations syndicales.
- Enfin, concernant la prise et la fin de service, les cadres badgeurs ne disposant pas d'autre possibilité que de badger sur leur poste de travail doivent tous se voir appliquer un temps supplémentaire correspondant, à la période d'arrivée (ou de départ) dans l'enceinte des locaux municipaux et la connexion effective de l'ordinateur au logiciel temptation (ou la déconnexion).

Nous vous adressons, Monsieur le Maire, nos salutations distinguées.

✂.....

Adhésion CGT Ufict – 8, rue du Moulin – 44000 NANTES – Tél : 02 40 41 95 46

NOM :

Prénom :

Service :

Tél. :

E-mail :