



INFO CADRES

SOMMAIRE

L'info locale...

Bourse à la servilité
Recrutements clientélistes
Diminution de droits syndicaux
La vie n'est pas travail...
A quand des négociations ?
Carrière et avancement

L'info globale...

Matignon : accord ou pas d'accord
Info chiffres cadres supérieurs
Info règlement de comptes entre édiles
Info Europe : agents publics italiens

EDITO

En remontant de quelques décennies, il n'a jamais été aussi difficile de gagner des droits nouveaux, de négocier des avancées salariales.

Certains de nos dirigeants, au national mais aussi au local, tentent toujours d'être rassurants dans leur discours au risque d'y laisser de leur crédibilité. Sans vergogne, ils nous vantent même une pseudo qualité du dialogue social qu'ils disent mettre en œuvre au quotidien.

A la mairie de Nantes, c'est la disette en termes d'avancées sociales. Malgré de fortes mobilisations, les réunions se succèdent les unes aux autres avec la municipalité mais pour quels résultats ? A la CGT, on mesure la qualité du dialogue social aux résultats concrets visibles par les agents. Force est de constater que le compte n'y est pas à la mairie de Nantes. C'est trop souvent du discours convenus qui nous sont servis dans ces réunions alors que les urgences existent : gestion des remplacements, auxiliaires, contractuels, régime indemnitaire, carrière... Nous attendons toujours des réponses à nos propositions.

Cette situation génère déjà des difficultés, des situations de blocage : conflits des éducateurs et opérateurs sportifs, régime indemnitaire des catégories A, avancement de grade des catégories C et B...

Les responsables locaux devraient pourtant savoir qu'à vouloir étouffer la demande des agents, ils exposent la collectivité à des dysfonctionnements bien connus des employeurs : attentisme, déloyauté, désinvestissement, climat tendu, mal être au travail...

Pourquoi la collectivité ne mesure-t-elle pas les conséquences de telles méthodes en termes d'efficience, une notion si chère à ses yeux ?

Aujourd'hui, la collectivité a décidé par endroit (direction des sports) d'utiliser l'outil disciplinaire contre des agents afin de faire taire leurs revendications.

Pour la CGT, le pouvoir disciplinaire détenu par l'autorité territoriale ne doit pas être détourné à des fins antisociales, à savoir être dirigé contre des collectifs d'agents issus d'un même service, dont la démarche vise uniquement à travailler dans de bonnes conditions. Ces méthodes d'employeurs du 19^{ème} siècle sont indignes à la ville de Nantes.

Rappelons que la CGT se refuse toujours à accompagner les politiques d'austérité déclinées à "la sauce mairie de Nantes" !

D'autres choix sont possibles en termes de politiques publiques et de mode de gestion des services. Nous sommes prêts à en débattre, si le dialogue social venait à être restauré...



Bourse à la servilité

La nouvelle idée lumineuse proposée par la mairie de Nantes (et aussi Nantes Métropole) s'appelle la « bourse aux projets ». Le concept consiste à déplacer un agent traversant une baisse temporaire d'activité sur son poste, vers un autre poste, à **disposition d'une autre direction**, en vue de pallier une surcharge ponctuelle de travail. L'avis de l'agent est demandé nous assure-t-on !

Ouf ! L'agent pourrait donc dire NON et rester alors dans sa direction d'origine...

Pour la CGT, c'est l'exemple type de la fausse bonne idée. En effet, pourquoi ne pas regarder d'abord l'organisation du travail à l'intérieur de la direction dont l'agent est issu ? Certains de ses collègues ont peut être, pour leur part, une charge de travail trop importante. C'est une situation tellement répandue aujourd'hui dans les services.



EFFACEMENT DES SYNDICATS NANTAIS

Vers une diminution... ... de droits syndicaux ?

Sous couvert d'austérité, la municipalité a proposé en 2015, par différents mécanismes, de baisser le temps alloué qui permet à des syndicalistes de s'absenter de leur service pour militer. Le temps syndical encore à disposition reste plus élevé que le minimum légal. Pour autant, la question de fond, c'est quelles vont être les conséquences à la mairie de Nantes d'une baisse de certains droits syndicaux ?

Pour demain, c'est moins de militants présents avec moins de temps alloué pour accompagner les agents en difficulté dans les services ou celles et ceux demandeurs de conseils (avancement, retraite, rémunération, droits et obligations, procédures disciplinaires...). C'est aussi moins d'information à destination des agents dans les services (tracts, affichage sur panneaux syndicaux...)

L'agent, est-il certain de pouvoir revenir ensuite dans sa direction d'origine ?

Pour l'agent pris dans ce type de mobilité, la collectivité a-t-elle mesuré quelles peuvent être les conséquences psychologiques ?

Etre ballotté d'une direction à une autre, est-ce valorisant ?

A la CGT, nous portons depuis des années un tout autre projet pour répondre aux pics d'activités et aux besoins ponctuels des directions à savoir :

- En mesure nouvelle, la création d'équipes volantes pour les filières généralistes. Ces équipes volantes sont à rattacher à la RH. Ces équipes sont constituées par filière puis par catégorie ; pour exemple, une équipe constituée d'adjoints administratifs, une autre équipe constituée pour sa part de rédacteurs, une autre équipe constituée de techniciens... Ces équipes volantes de **volontaires titulaires** sont à mettre à disposition de toutes les directions qui justifient d'un besoin ponctuel.
- En mesure d'appui à l'existant, il convient de constituer des équipes volantes spécialisées, par métiers rattachées, cette fois à la direction concernée. Là où elles existent déjà (état civil, petite enfance...), nous demandons leur renforcement en effectif d'agents titulaires volontaires.

A la CGT, **lutter contre la précarité et pour un service public de qualité**, délivré par des agents formés et qualifiés, c'est une priorité.

INFO RECRUTEMENTS CLIENTELISTES

« La fonction publique territoriale avec 34.645 recrutements externes [en 2013] constitue le premier recruteur public, dont près de deux tiers des recrutements sans concours. » *
Dans un contexte de chômage de masse, la CGT rappelle que les recrutements sans concours sont une porte ouverte permettant à certains Maires d'user et d'abuser de méthodes clientélistes au mépris du principe constitutionnel d'égalité d'accès, pour tout citoyen, aux emplois publics...

* Source Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – juin 2015

Cette baisse de temps et par voie de conséquence du nombre de militants, c'est aussi un affaiblissement de notre capacité de négociation.

Des chercheurs du Fonds Monétaire International ont justement rapporté que l'affaiblissement des syndicats dans les pays développés ces dernières décennies participe directement à la flambée des inégalités (source : étude de mars 2014 de F. Jaumotte et C. Osorio Buitron, économistes de l'institution F.M.I.).

Les vieux schémas pointant les syndicats comme étant coupables de blocages sont une nouvelle fois remis en cause ! Reste à savoir si Madame le Maire souhaite continuer sur un chemin conduisant à creuser les inégalités...

QUI A DIT...

"La vie n'est pas travail, travailler sans cesse rend fou" (1)

Burn out, épuisement professionnel sont des expressions que l'on entend de plus en plus souvent, y compris à la mairie de Nantes.

Les journées à rallonge, l'intensification des tâches, la pression de l'immédiateté, deviennent des réalités du quotidien entraînant la disparition des temps de respiration.

Mais qu'est-ce qu'un temps de respiration ?

Ce sont ces temps qui consistent à prendre du temps, pour discuter avec ses collègues, prendre des nouvelles... Ces petits temps qui permettent de connaître le travail de l'autre, de créer des liens de solidarité, de loyauté, de convivialité et au final de faire naître une culture de service.

Ces petits temps qui nous rassurent, donnent du sens au travail et évitent de venir à reculons le matin. Ces instants qui nous sont physiologiquement indispensables car n'est pas anachorète qui veut !

Dans ces nouvelles organisations de travail, une autre expression commence à revenir souvent, c'est l'addiction au travail. Des pays comme le Japon reconnaissent déjà l'addiction au travail comme pathologie professionnelle.

Dans notre collectivité, ce phénomène d'addiction est rendu possible par le management flou qui est à l'œuvre, boosté par le tout aussi flou forfait cadres.

VAINCRE LE BURN OUT



Les conséquences du surinvestissement sont bien connues ; le cadre "workaholic" travaille sans relâche, avec une faible appréciation des résultats obtenus et surtout l'absence d'implication dans d'autres aspects de sa vie (famille, loisirs, temps de vacances...). Le dimanche ou en période de vacances, certains cadres "addicts" ne peuvent alors plus envisager de cesser de travailler et restent connectés au travail, via les nouvelles technologies.

Problème ! Cette addiction a pour effet de déconnecter le cadre des émotions et des sources de plaisir avec, à plus ou moins long terme, des troubles graves sur la santé.

A la Mairie, nombre de cadres croulent sous la charge de travail et discuter délai ou charge de travail, cela reste encore un tabou...

Alors, alerter notre permanence, un militant que vous connaissez ou les élus CGT siégeant en CHSCT, pour aborder ces questions, cela peut être une première démarche pour sortir de cette spirale...

(1) Pour revenir à la citation en titre, elle est attribuée au général de Gaulle...

REGIME INDEMNITAIRE CATÉGORIE A

A quand des négociations ?

Toujours pas de date de négociation inscrite à l'agenda social de la part de la Collectivité afin de travailler à l'harmonisation entre filières et à la revalorisation du Régime Indemnitaire de grade des catégories A.

En juin dernier, des décrets ont à nouveau été publiés par le gouvernement, concernant entre autres le cadre d'emploi des attachés. Force est de constater que le gouvernement n'est pas pressé d'avancer sur la thématique vu le temps qu'il prend à promulguer ses textes. Notons que la mairie de Nantes, sourde à nos demandes de négociations, marche fidèlement dans les pas du gouvernement...

Pourtant, rien n'empêche de prendre le temps de négocier aujourd'hui à Nantes, pour une application au fil de la parution des derniers décrets, arrêtés et annexes.

A la CGT, vous le savez déjà, on ne demande qu'à négocier un RI de grade revalorisé pour les A, et cela depuis trop longtemps !

CARRIERE ET AVANCEMENT, TOUS ENSEMBLE !

RDV le jeudi 1^{er} octobre

Tous les syndicats de la mairie de Nantes et de Nantes Métropole sont réunis pour défendre les carrières des agents des 2 collectivités.

A l'appel de l'intersyndicale CGT, CFDT, FO, UNSA, CFTC ainsi constituée, les agents de la mairie, du CCAS et de Nantes Métropole se sont mobilisés massivement pour manifester à trois reprises en juin dernier et pour assister à une assemblée générale.

Madame le Maire a reçu début juillet l'intersyndicale. Les revendications sont toujours d'actualité.

Vous retrouverez, en ligne sur notre site cgt-nantes.fr, le tract déjà distribué dans les services, reprenant les revendications mises en avant.

Le prochain RDV est fixé le jeudi 1^{er} octobre, de 08h30 à 12h00, salle de la Convention, 51 rue de la convention à Nantes, pour **une assemblée générale du personnel**.

Accord ou pas d'Accord ?

Dans le cadre d'une vingtaine de réunions tenues au titre de la négociation dite de Parcours Professionnels Carrières Rémunérations en moins d'un an, la CGT a su faire reculer le gouvernement sur de nombreux points de la réforme qui nuisaient directement aux intérêts des agents et du service public.

Le 15 juin dernier, la ministre de la Fonction publique a présenté aux organisations syndicales la dernière version des propositions gouvernementales portant sur les carrières et les grilles indiciaires avec, pour ce qui concerne spécifiquement **les cadres** :

- ▶ Le plan a vocation à entrer en application entre 2016 et 2020
- ▶ Pour les cadres territoriaux, 2 filières feront l'objet de mesures spécifiques : les agents de catégorie B de la filière sociale qui seront progressivement basculés en catégorie A et la revalorisation de la carrière des agents de maîtrise territoriaux
- ▶ Tout fonctionnaire aura la garantie de changer de grade au moins une fois dans sa carrière
- ▶ Au premier échelon de la catégorie B, l'indice majoré sera porté à 343 (326 actuellement) ; le dernier échelon sera porté à 587 (562 actuellement)
- ▶ Au premier échelon de la catégorie A, l'indice majoré sera porté à 390 (365 actuellement) ; le dernier échelon sera porté à 821 (783 actuellement)
- ▶ A ces mesures s'ajouteraient l'intégration d'une partie des primes dans le traitement correspondant à 7 points pour la catégorie B et 9 points pour la catégorie A.

Ces nouvelles propositions de grilles gouvernementales portant sur les catégories A, B et aussi les C sont en ligne sur notre site cgt-nantes.fr.

Évoquant la question de la valeur du point d'indice, la ministre s'est exprimée sur la tenue d'un rendez-vous salarial au printemps 2016. La revalorisation de la valeur du point d'indice ne faisait explicitement pas partie de la négociation depuis le début.

Cependant, pour la CGT, il va de soi que dans le contexte de gel inacceptable de la valeur du point d'indice que nous subissons, un engagement explicite du gouvernement sur sa revalorisation serait d'une importance particulière dans le contexte de cette négociation.

Notre organisation a jusqu'au 30 septembre prochain pour rendre réponse au gouvernement. A la CGT, l'heure de la consultation interne a donc sonné.

Les principes démocratiques de consultation sont déjà à l'œuvre à tous les étages de notre organisation pour déterminer si ces propositions gouvernementales sont globalement SATISFAISANTES ou INSUFFISANTES. A suivre...

INFO CADRES « SUPERIEURS »

3,2 agents pour 1.000 (soit 6.000 agents) occupent un poste d'encadrement supérieur ou de direction dans la Fonction Publique Territoriale. Leur salaire mensuel moyen est de 5.898 euros (40 % de primes).

Source : fonction publique.gouv.fr, étude publiée en février 2015 sur l'encadrement supérieur et dirigeant dans les trois versants de la fonction publique

INFO REGLEMENT DE COMPTES

Quel ancien ministre a dit : « aujourd'hui, la classe politique est devenue une bourgeoisie d'Etat, haut-fonctionnarisée, coupée du peuple. Elle est devenue dangereuse pour notre pays ».

Réponse > Arnaud Montebourg-Les Echos -02/04/2015

INFO EUROPE

En juin dernier, devant la cour constitutionnelle italienne, l'avocat du gouvernement italien a défendu la politique du gel des salaires des fonctionnaires depuis 2010. Selon lui, ce gel a permis jusqu'alors d'éviter la seule alternative, qui aurait été « bien plus grave », consistant à licencier de nombreux fonctionnaires afin de préserver les finances italiennes. Cet argumentaire ressemble à s'y méprendre au fameux chantage à l'emploi dont notre MEDEF raffole... Les avocats des syndicats italiens ont en revanche dénoncé pour leur part une mesure « inacceptable et subversive ». Dans sa décision, la cour constitutionnelle arbitre en faveur des syndicats et indique que le gel des salaires des fonctionnaires italiens en vigueur depuis 5 ans devient désormais illégitime, à compter de la date du jugement. La cour ordonne ainsi au gouvernement d'augmenter immédiatement le salaire de tous les fonctionnaires italiens. Mais au fait, les agents publics français ont un point d'indice gelé depuis quand déjà ?

Réponse > 2010

