



INFO CADRES A & B

Editorial

Les revendications salariales des agents de la Ville de Nantes et de Nantes Métropole ont été en partie prises en compte par la collectivité. Les mobilisations successives des agents techniques et des administratifs par voie de grève ou de rassemblements ont été essentielles. Le Maire de Nantes a été contraint d'ouvrir une nouvelle étape de négociations écoutant ainsi les revendications des agents, revendications portées sans faiblir par la CGT durant l'intersyndicale. Les agents de catégorie C et B ont ainsi gagné, à terme, la réduction des écarts existants entre filières mais aussi des écarts existants entre les agents de la Ville et de Nantes Métropole. Pour autant, des avancées restent à obtenir concernant les déroulements de carrière tant pour les B que pour les A. Il devient tout aussi urgent de travailler à la réduction des écarts en matière de régimes indemnitaires en catégorie A, en prenant comme base le régime indemnitaire des techniques.

Pour la CGT, la mobilisation des catégories A doit se poursuivre et s'amplifier à l'image du mouvement initié par les catégories B et C. C'est une question d'égalité de traitement, de justice sociale.

Nous considérons que la dépense publique, lorsqu'elle est en direction du service public et des agents qui le servent, a un impact social et économique positif.

A contrario, les audits et études sans intérêt réellement prouvé, les festivités et réceptions sans commune mesure, les frais de communication à but de rayonnement politique, sont des dépenses d'argent public qui desservent l'image des fonctionnaires et des élus locaux.



Nantes, le 20/09/2013



Les promotions A et B ... dans l'opacité

Dernièrement, les cadres d'emplois de catégorie B ont été réformés par décrets en commençant par celui des techniciens pour finir, cet été, par ceux de la filière médico-sociale.

Concernant le déroulement de carrière, la CGT a déjà alerté la mairie de Nantes sur des manquements au principe de transparence qui datent d'avant la réforme mais aussi de sa mise en œuvre récente, à savoir :

- Concernant la notation annuelle, les documents remis à chacun d'entre nous ne précisent plus si l'agent remplit les conditions de promotion au grade supérieur et/ou à la promotion interne au titre de l'ancienneté ;
- A quand une concertation à intervalle régulier (exemple lors de l'entretien de notation annuelle) sur le niveau de fonctionnalité du poste que chacun occupe à la lumière de l'évolution des missions et **de l'expertise acquise** ?

En conséquence, nous vous invitons lors de l'entretien de notation 2013 à interroger votre n+1 pour obtenir le maximum d'informations sur les perspectives d'avancement de grade liées à votre poste.



De plus, il convient aussi d'interroger votre cellule de gestion qui ne doit pas se contenter de profil de postes génériques pour définir les niveaux de fonctionnalité de chaque poste de catégorie B ou A. Pour la CGT, vous devez être concerté afin que le profil de poste soit mis à jour et reflète la réalité de votre quotidien. En cas de silence gardé par votre direction à vos questions, vous pouvez nous contacter. Pour la CGT, la transparence de l'administration est essentielle pour que chaque cadre exerce en confiance.

Risques psychosociaux... à la mairie de Nantes ? ...Aussi !

Si les suicides de salariés du secteur public et privé, de demandeurs d'emploi ont particulièrement touché l'opinion publique, ces drames ne sont que la partie émergée d'un phénomène beaucoup plus large et grandissant dénommé risques psychosociaux. Le gouvernement a proposé cet été un accord cadre aux employeurs publics et aux syndicats pour prévenir ces risques. La CGT a pris acte fin août des avancées obtenues tout au long des nombreuses réunions de négociations organisées depuis la fin 2012 pour élaborer ce projet d'accord.

A la mairie de Nantes, le syndicat CGT a déjà des propositions pour lutter contre les risques de burn-out, stress et autres atteintes à la santé des agents ; ainsi, quand le travail a du sens, qu'il se déroule sans stress, avec des objectifs atteignables, dans un environnement propice (sans nuisance telle la promiscuité, le bruit...), avec le personnel nécessaire,



avec les moyens nécessaires, avec des relations hiérarchiques respectueuses et courtoises, avec une bonne rémunération et sans de perpétuelles réorganisations de services menées au pas de charge... Mais au fait que vaut la santé de l'un d'entre nous pour la municipalité nantaise ?

Résorption de la précarité Mythe ou réalité ?

A partir du 30 septembre, la CGT organise une permanence de lutte pour soutenir les précaires tous les lundis à 17h00 devant les grilles de la mairie rue de l'Hôtel de Ville. Vous êtes les bienvenus à ce RDV.

En effet, votée en mars 2012, la loi de résorption de la précarité est largement insuffisante pour résorber largement et durablement la précarité.

A la Ville de Nantes, son application n'aura pas beaucoup de conséquences positives concrètes. D'une part, la loi limite drastiquement le nombre d'agents concernés (environ la moitié des contractuels et pratiquement aucun auxiliaire).

D'autre part, notre collectivité se refuse obstinément à maintenir la rémunération des agents après titularisation, entraînant des baisses de rémunération nette jusqu'à 30 % pour certains agents. Comment peut-on accepter cela ? A cause de ces mesures dissuasives, seulement 1/3 des agents éligibles aux dispositions de la loi vont postuler à la titularisation. Qui plus est, la mairie en profite pour « dégraisser » : un collègue est déjà au chômage et un autre, pourtant en CDI, est sans travail. Dans la réalité, dans les actes, on est très loin du discours officiel qui prétend que tous les agents contractuels ont vocation à quitter la précarité pour accéder à un emploi statutaire.

Les travailleurs sociaux ont la parole

Plusieurs travailleurs sociaux de la mairie de Nantes et du CCAS participent et animent le collectif national CGT UGICT « Professionnels du travail social ». Pour être au plus près des attentes, un questionnaire à destination des travailleurs sociaux a été réalisé. Ce questionnaire porte sur le contenu, le sens, la finalité du travail social. Les travailleurs sociaux sont invités à le compléter en ligne et à le faire connaître à leurs collègues. Vous pouvez contacter la CGT Nantes pour plus d'information au moyen des coordonnées figurant sur ce bulletin d'info.

Cette démarche s'inscrit dans notre conception CGT du syndicalisme qui consiste à consulter et associer les agents concernés.

Vous trouverez le questionnaire à remplir avant le 15 novembre sur le site :

ugict.cgt.fr/enquete-travail-social

ou en flashant ce QR code :



La CGT Ufict Nantes et si j'y étais...

✂.....

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

NOM : Prénom :

Service : n° d'agent

Tél. : E-mail :

Pour travailler, faut-il payer ?

Etes-vous parmi celles ou ceux amenés à utiliser votre véhicule personnel sur le temps de travail pour accomplir vos missions ?

Gagnez-vous du temps en utilisant votre véhicule plutôt que les offres de transports alternatifs (TAN, véhicules Marguerite, véhicules de service partagé...) ?

Préservez-vous vos conditions de travail en utilisant votre véhicule personnel (gain de temps, port de charge, planification simplifiée de vos missions ...) ?

Pensez-vous à l'avenir que la mairie sollicitera davantage vos moyens matériels personnels pour travailler (exemples : votre ordinateur portable personnel, votre téléphone mobile, parfois vos papiers/crayons....) ?

Dans tous les cas, l'utilisation de votre véhicule personnel permet à la mairie de faire des économies pendant que, dans le même temps, cela vous coûte en argent, en responsabilité, en démarches. Ci-après notre tableau de synthèse récapitulatif :

Frais d'utilisation d'un véhicule	Avec le véhicule personnel de l'agent	Avec véhicule mairie
Paiement des contraventions (stationnement non acquitté ou temps dépassé, infractions...)	A la charge de l'agent	A la charge de l'employeur (Arrêt de la Cour de Cassation du 17 avril 2013, C.S., pourvoi n°11-27550)
Frais d'assurance du véhicule	A la charge de l'agent lorsqu'un surcoût pour l'usage professionnel est exigé par la compagnie d'assurance	A la charge de l'employeur
Remboursement des frais engagés	+/- 30 cents du km en milieu urbain proposé par la mairie. (pourtant le barème URSSAF permet +/- 50 cents du km !)	A la charge de l'employeur
Accidents routiers / sinistres	Gestion par l'agent des démarches liées au sinistre.	Gestion des démarches à la charge de l'employeur
Conséquences accidents	Impact possible sur le bonus de l'agent = augmentation possible du coût de l'assurance pour l'agent	A la charge de l'employeur
Incivilités en milieu urbain (rayures, rétro cassé, pneus dégradés...)	A la charge de l'agent	A la charge de l'employeur
Maintien en état du véhicule (entretien mécanique, contrôle technique, disponibilité, remplacement....)	A la charge de l'agent	A la charge de l'employeur
Coût de remplacement du véhicule (acquisition + intérêts d'emprunt le cas échéant)	A la charge de l'agent	A la charge de l'employeur
Bénéfice de la participation du maire au frais de transport domicile/travail (à hauteur de 50 % des frais de déplacement engagés, participation à l'achat d'un vélo...)	Pour les agents itinérants au quotidien, impossibilité de bénéficier de Mobinantes et des aides financières	Participation financière Mobinantes ouverte à l'agent (sauf remisage quotidien du véhicule mairie au domicile)

A ce prix, la CGT vous invite à remiser les clés de votre voiture dans vos poches, à l'abri des yeux de la collectivité. Si cette démarche impacte vos conditions de travail ou la qualité du service public rendu, la CGT se tient bien entendu à votre disposition pour vous accompagner.

**STOP ! Réagissons ensemble dès maintenant
afin de ne pas payer pour travailler !**