# BILAN CAP

**Lors des Commissions Administratives Paritaires, les élus(es) examinent et émettent un avis sur des dossiers concernant la situation individuelle des agents de la collectivité.**
Environ 5 CAP par an, dont une CAP très importante concernant les avancements de grade, se tiennent à la Ville de Nantes et au CCAS.
Tout au long du mandat, les représentants du personnel CGT ont assuré une préparation systématique des CAP par consultation préalable des dossiers et une participation à toutes les CAP programmées.
La réunion préparatoire de la CGT lui permet de déterminer d'une part, la position à tenir ainsi que l'argumentaire à développer sur le vote que nous prendrons et d'autre part désigne le représentant CGT, qui, au sein de l'équipe interviendra sur chaque dossier mis à l'ordre du jour par la collectivité. Les agents concernés sont ensuite contactés.
Concernant les recours de notation annuelle, les agents concernés font très souvent appel aux élus(es) de la CGT afin de faire modifier des appréciations ou une notation chiffrée défavorable.

**A - Les CAP dites « classiques » concernent**

- les demandes de disponibilité
- les demandes de réintégration
- les détachements
- les mises à dispositions
- les refus de titularisation
- les avancements d'échelon
- les refus de formations
- les recours de notation (2)
- les promotions internes
- les absences exceptionnelles des agents de l'Éducation (1)

**B - La CAP d'avancement de grade** se réunit une fois par an, généralement en juin et concerne l'ensemble des agents remplissant les conditions statutaires.
Une réunion préparatoire sur les ratios a lieu avec l'administration et l'ensemble des syndicats afin de présenter les critères d'avancement et les ratios par grade qui sont votés en CTP.
Les élus CGT ont toujours revendiqué des ratios à 100% en faisant à chaque CAP d'avancement une déclaration en ce sens, afin que chaque agent puisse dérouler sa carrière sans blocage.
Nous avons aussi pris la décision d'envoyer un courrier nominatif à chaque agent ayant bénéficié d'un avancement de grade. Un tract expliquant la position de la CGT est envoyé à l'ensemble du personnel des catégories C et B.
Un compte rendu complet est mis en ligne après la séance sur notre site internet http://www.cgt-nantes.fr rubrique instances paritaires.

Les élus CAP C du mandat 2008-2014 :
CAP C + PACAUD Marc - BESSIN Catherine
CAP C - LEGAL Jean-Philippe - PACAUD Valérie
FLOQUET RICA Isabelle
VAUGEOIS Marie-Hélène

Les élus CAP B du mandat 2008-2014 :
CAP B + DURAND Isabelle - ALEXANDRE Manuel
CAP B - THEBAUD Lionel
LAROCHE Marianne remplacée en cours de mandat (mutation Nantes Métropole)

Pour la catégorie A, à 3 voix près, aux élections professionnelles de 2008, les candidats proposés par la CGT auraient siégé en CAP. A la demande de la CGT, les documents relatifs aux CAP A nous sont désormais transmis après leurs séances plénières. Nous assurons une vigilance dans ce domaine. La CGT reste mobilisée pour obtenir aussi des sièges en CAP A aux prochaines élections professionnelles du 4 décembre 2014.

**Le Conseil de Discipline**
Le conseil de discipline est une émanation de la CAP. Il est présidé par un juge du tribunal administratif de Nantes.
Au cours de ce mandat, nous avons rencontré des difficultés avec un juge ayant eu des propos à caractère raciste empêchant la bonne tenue et la sérénité de ces séances. Les élus(es) CAP de la CGT ont pris l'initiative d'interpeller le tribunal administratif afin de faire cesser ces agissements. Par retour de courrier, nous avons eu gain de cause avec la nomination d'un nouveau juge.
Nous siégeons au conseil de discipline pour défendre l'agent concerné.
Pour la catégorie C, il existe deux groupes hiérarchiques par catégories d'emplois (C+ et C-). Chaque dossier instruit pour le conseil de discipline est remis aux élus siégeant dans cette instance et est préparé en amont.
Au cours de ce mandat, les élus CAP de la CGT ont réussi à faire baisser le niveau de sanction de nombreux agents dans plus de 80% des cas.
La CGT propose aussi l'aide d'un défenseur pour accompagner les agents concernés.
Pour la catégorie B, durant ce mandat, aucun conseil de discipline n'a été convoqué par l'employeur.

(1) Ce service étant annualisé, il présente la particularité de ne pouvoir bénéficier de congés en dehors des vacances scolaires. Pour ce service, la CGT étudie toutes les demandes de congés exceptionnels en dehors des vacances scolaires et revendique la possibilité de bénéficier de 5 jours de congés mobiles.
(2) Au sujet des recours de notation annuelle, très souvent les agents concernés font appel aux élus(es) de la CGT afin de modifier des appréciations ou une notation chiffrée défavorable.

# BILAN CR

## Commission de Réforme et Commission Interne d'Imputabilité

6 élus CGT, 2 titulaires et 4 suppléants siègent au sein de ces commissions une fois par mois.
Ils sont convoqués par le Préfet pour la commission de réforme et par l'Administration pour la commission interne d'imputabilité.

**1 - La commission de réforme**
Cette commission rend un avis qui a un impact direct sur l'avenir professionnel des agents, à savoir :

- la reconnaissance de maladies professionnelles
- la mise en retraite pour invalidité
- le reclassement professionnel
- l'octroi d'un temps partiel thérapeutique
- la détermination d'un taux d'invalidité

**2 - La commission interne d'imputabilité**
Cette commission traite exclusivement des accidents de service et de trajet.

Dans cette instance, les représentants CGT défendent les intérêts des salariés pour faire reconnaitre leur droit au travail, y compris les agents victimes, suite à des problèmes de santé, d'une incapacité permanente ou partielle au travail.
L'employeur doit mener une véritable politique prévisionnelle de gestion du personnel pour anticiper les demandes de reclassement professionnel des agents pour raison de santé.

Syndicat CGT Territoriaux Ville de Nantes CCAS et SMANO
16 rue du Moulin - 44000 NANTES - Tél. : 02 40 41 95 46 - Fax : 02 40 41 59 83
e-mail : SYNDICAVILLE-CGT@mairie-nantes.fr - site du syndicat : http://www.cgt.nantes.fr



SEPTEMBRE 2014 - Imp. CGT 44

**"Pour que le service public reste un bien public"**

le 4 décembre j'y vais !
Je vote !

# DÉMOCRATIE COMBATIVITÉ SOLIDARITÉ

6 ans se sont écoulés depuis les dernières élections professionnelles…
6 ans au cours desquels les agents de la Fonction Publique ont été, à l'instar des salariés du privé, frappés de plein fouet par les réformes libérales des gouvernements successifs.

Localement, les liens étroits entre notre collectivité et l'ancien premier ministre, ont souvent motivé nos dirigeants locaux à appliquer avec empressement et sans réelles concertations les directives gouvernementales.
Force est de constater, que La CGT et ses nombreux militants, ont systématiquement œuvré à préserver au mieux l'intérêt des agents et celui du Service Public.

En restant inflexibles et combatifs, les élu(e)s du Personnel de La CGT ont su, tout au long de ce mandat, porter vos revendications dans l'ensemble des instances paritaires (CAP, CTP, CHS, Commission de réforme), en veillant notamment au respect des règles statutaires de la Fonction Publique Territoriale.
Nos démarches respectent toujours l'intérêt général, notion garante de justice et d'équité sociale.

A l'heure où s'amorcent les grands bouleversements organisationnels liés à la mise en place de la grande Métropole au 1er janvier 2015, il est à craindre que les décisions politiques d'une majorité de nos élu(e)s locaux, trop souvent orientées vers des perspectives d'économies budgétaires, ne viennent détériorer, encore davantage, vos conditions de travail et donc, fatalement, la qualité du Service Public rendu à la population.

La représentativité renforcée de La CGT, de ses élu(e)s du Personnel et de l'ensemble de ses militants, sera déterminante pour que, rapidement, tous ensemble, nous puissions négocier la mise en place d'une politique sociale digne de ce nom.

Voter La CGT, le 4 décembre prochain, c'est vous donner les moyens d'être encore plus forts pour défendre vos droits et être à l'offensive de nouvelles avancées sociales.

La CGT, une force à vos côtés.

# “Pour que le service public reste un bien public”

## le 4 décembre j’y vais ! Je vote !

ÉLECTIONS FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
4 décembre 2014
la cgt
Mairie de Nantes
CCAS & SMANO

## BILAN CTP

**Le Comité Technique Paritaire traite principalement de l’organisation et du fonctionnement des services ainsi que de la formation professionnelle et des conditions de travail des agents.**

Notre rôle en CTP est de donner notre avis sur :

- Les réorganisations de services proposées par la municipalité, missions, plannings, organigrammes.
- Tableau des effectifs : créations et suppressions.
- Modalités d’attribution des régimes indemnitaires et des primes statutaires.
- Bilan social (présentation).
- Formation.

Le Comité technique paritaire est composé de 12 élus(es) politiques et de 12 élus(es) représentant les personnels et issus des organisations syndicales. La répartition est faite au regard du résultat de vote sur la liste CTP.

Pour le mandat 2008/2014, la répartition était la suivante : 4 élus(es) CFDT, 3 élus(es) CGT, 3 élus(es) FO, 1 élu CFTC, 1 élu UNSA.

La CGT a pour principe de travailler les dossiers avec les agents concernés dans la mesure du possible, avec pour ligne de conduite le mémorandum revendicatif de la Fédération CGT des Services Publics.

Les élus(es) CGT suivent l’avis majoritaire des agents dans le respect du statut et de nos valeurs CGT. Nous nous sommes efforcés, lorsque le dossier nous semblait être contraire aux intérêts des salariés et de la qualité du service public, de créer le rapport de force nécessaire pour, sinon faire reculer la collectivité, au moins l’amener à réfléchir à une autre proposition plus en rapport avec notre vision du service public et de la manière de le rendre.

Les dernières évolutions réglementaires prévoient la fin du paritarisme sauf disposition contraire par délibération du conseil municipal. La CGT revendique que les choix et orientations de la politique municipale soient portés par les élus(es) et qu’ils prennent part au débat dans cette instance avec les représentants du personnel.

Nous avons réaffirmé notre volonté et notre attachement à un syndicalisme rassemblé, facteur de réussite dans l’aboutissement des revendications pour l’amélioration des conditions de travail des agents et de la qualité du service public.

La CGT s’était engagée lors du dernier mandat à se battre et à faire aboutir vos revendications. Cela a été le cas sur plusieurs dossiers.

### Grâce à la CGT et à la mobilisation des agents, des luttes ont abouti :

- Participation de l’employeur à la mutuelle prévoyance.
- Maintien de la cotisation à 1% des collectivités pour le CNFPT.
- Application de la loi de titularisation la plus favorable possible aux agents éligibles.
- Amélioration du déroulement de carrière des agents de maîtrise au grade de technicien.
- Mise en place d’un régime indemnitaire emploi.
- Requalification des postes des responsables de restauration scolaire au grade d’agent de maîtrise.

Les élus(es) CGT sur le mandat 2008-2014 :
Jean-Paul RICA (Education),
Michèle VANTORRE (Service Social du Travail),
Ludovic BOROPERT (permanent syndical),
Anita GADET (CCAS),
Géraldine PINSON (Culture),
Roland JEANNINGROS (CCAS) (2008/2011) remplacé par Raynald GUIBERT (SEVE) (2011/2014).

### La CGT s’est régulièrement exprimée et continuera à le faire notamment sur :

- Ratios à 100%, favorables au déroulement de carrière des agents (CAP).
- Revalorisation du point d’indice, augmentation du régime indemnitaire de grade.
- Création d’équipe volante d’agents titulaires (lutte contre la précarité liée à la bataille nationale de la CGT).
- Maintien et développement du service public.
- Amélioration des conditions de travail.

### Les interventions de la CGT ont pesé sur des dossiers importants :

- La CGT s’est opposée à la réforme des rythmes scolaires telle qu’elle était proposée par le gouvernement et mise en œuvre par la collectivité.
- Classification des postes de catégorie A liée à la fonctionnalité.
- Aux mutualisations qui engendrent des suppressions de poste et baisse d’effectifs.

Concernant les conditions de travail, elles seront traitées désormais en lien direct avec le CHSCT.



la cgt INGÉS CADRES TECHS

## BILAN CHS

*Depuis 2008, les élu(e)s CGT se sont battu(e)s pour des avancées significatives en matière d’Hygiène Sécurité et des conditions de travail. Le nombre d’heures CHS à la CGT sur 6 ans de mandat est de 1590 h/an (3 titulaires + 3 suppléants).*

### I – Modification du décret de CHS en CHSCT

En application de l’article 108-1 de la loi du 26 janvier 1984, modifié par décret n° 2012.170 du 3 février 2012, article 1, les collectivités territoriales sont dotées de nouvelles mesures comprenant :

- Les conditions de travail.
- Les assistants de prévention (qui remplacent les ACMO) sont au nombre de 10 et assurent le bien-être entre les agents, leur hiérarchie et le conseiller de prévention.
- Les conseillers de prévention (qui remplacent les ACFI) sont au nombre de 7 et sont spécialistes de la sécurité.

Les élu(e)s CHSCT de la CGT ont travaillé ces nouvelles données au travers d’une réflexion qui a duré 2 années en intersyndicale de 2010 à 2012 concernant le nouveau fonctionnement et nouveau rôle du CHSCT au sein de notre collectivité territoriale.

### 2 – Actions initiées par les élu(e)s CGT en CHSCT depuis 2008

Par le biais des visites des élu(e)s ou à la demande des agents dans les différents services de la collectivité, la CGT demeure très active sur divers points.

**La santé au travail** :
Suite aux diverses réorganisations de service, la CGT n’a eu de cesse de signaler à l’administration les mauvaises conditions de travail des agents, qui subissent de multiples pressions dans leurs services, engendrant de la souffrance au travail. Dans le cadre de la loi, la collectivité a été amenée à élaborer une analyse de données, par service, pointant la lisibilité de mal-être au travail des agents. L’employeur a une obligation de résultat pour les années qui viennent.

**La pénibilité au travail** :
Les mauvaises conditions de travail, le recul de l’âge de la retraite, le manque d’effectifs dans les services entraînent chez les agents de la fatigue, de la lassitude sur leur poste de travail. Ce constat a été soulevé par la CGT, toutes catégories professionnelles confondues, soit au travers de situations individuelles, soit de manière collective.
Depuis 2014, l’administration s’est vue dans l’obligation de travailler la question de l’usure professionnelle avec les organisations syndicales.

**Le Handicap** :
Les élus CGT rencontrent encore des difficultés avec l’administration pour défendre les droits des salariés pour les aménagements de locaux. L’état a repoussé notamment la modernisation des bâtiments publics jusqu’en 2017.

Les élus(es) CGT sur le mandat 2008-2014 :
Gilles LE MERDY
Corinne PACAUD
Françoise SIMON
Odette GAUDUCHEAU
Francis GILBERT

### 3 – Avancées dans le domaine du CHSCT obtenues par la CGT

En effet, au travers de nos revendications portées en réunions plénières, en groupes de travail par service, en transversalité avec le CTP, la collectivité territoriale a été amenée à mettre en œuvre certaines mesures :

- Communication : les agents sont informés sur Intranantes et en support papier des diverses étapes menées par la municipalité en matière de CHSCT.
- Etablir des données statistiques, au travers de l’Observatoire de la santé au travail, permettant une lisibilité sur l’hygiène, la sécurité et la santé des agents au travail.
- La CGT est toujours à l’offensive sur les dotations d’habillement, leur éventuel nettoyage par la collectivité, l’allégement des matériaux pour la manutention, l’aménagement des locaux, les dotations d’équipements de protection individuelle, le réseau informatique ou les fauteuils ergonomiques, les formations délivrées aux agents (gestes et postures, gestion de l’agressivité…)
- L’enveloppe CHS : Les élus CGT n’ont de cesse d’évoquer en plénière le recours accru par l’administration à cette enveloppe. Chaque direction dispose d’un budget pour améliorer les conditions de travail des agents en termes de locaux, de matériels, etc…