

**Les Syndicats CGT,
UFICT Mairie de
Nantes,
Nantes Métropole,
Mairie,
CCAS,
Opéra, École
des Beaux Arts**

Au sommaire :

Salaires
Égalité
Télétravail
Vie des services :
POLES, DDU, DIREGAL,
MEDIATHEQUES, MEDICO-
SOCIALE
Forfait Mobilité
Luttes et ratures....

Préservons le sens de nos missions...



Illustration de John Holcroft
Pour Edge magazine :
« good leadership in business »

Un artiste et un portfolio à
découvrir à tout prix !
<http://www.johnholcroft.com/>

LE SUJET d'Actu : Le salaire de la pleur

Et si « Réinventer le Service Public », c'était le rendre attractif ?

Dans un article de 2020, *la Gazette des Communes* revient sur les données salariales communiquées par 300 collectivités alimentant le Rapport Annuel sur l'état de la fonction publique. Une analyse sur la moyenne des 10 plus hautes rémunérations brutes mensuelles révèle que Nantes Métropole pointe à la 27^e place avec 9263,91 € br./mois, et la Ville de Nantes à la 185^e avec 5890 €. Dommage qu'un comparatif des salaires moyens des cadres A et B de la FPT n'existe pas...

Un autre rapport, de janvier 2022, commandité par le ministère de la Transformation de la Fonction publique, sur l'attractivité de la fonction publique territoriale, révèle que « **39 % des employeurs territoriaux disent éprouver des difficultés à recruter** », faute de rémunérations attrayantes. La filière médico-sociale (auxiliaire de puériculture, infirmier·e, travailleur·se social·e), certains métiers de la filière technique (agent·e·s des services voirie, cuisinier·e·s, peintres...) ou encore la filière administrative (gestionnaire RH, comptable...) n'attirent plus ! La concurrence avec le privé, où les salaires sont bien plus élevés dans certains secteurs, fait rage : informaticien·ne·s, ingés et technicien·ne·s boudent la FPT. La compétition de l'offre d'emploi s'exacerbe aussi entre les collectivités. Une bataille que les plus riches d'entre elles remportent le plus souvent, par le biais d'avantages annexes.

A Nantes, les services fonctionnent, de plus en plus, avec des effectifs incomplets, un turn-over important (de contractuel·le·s notamment), et l'on constate une fuite de l'expertise et peu d'évolution de carrière... Les négociations engagées autour du régime indemnitaire révèlent que **le premier objectif de nos deux collectivités est avant tout « l'amélioration de l'attractivité, en particulier pour les métiers en tension »**. Estimant a priori que certains métiers seulement, mériteraient d'être augmentés... Or, la CGT demande une augmentation de 352,83 € nets/mois du R.I.G pour tous et toutes, l'égalité réelle des rémunérations femmes/hommes et un dégel significatif du point d'indice (en période glaciaire depuis 2010). Elle dénonce une revalorisation minimale des grilles et l'absence de discussions sur les R.I, à Nantes depuis 2013...

Grâce à l'impulsion de la CGT, une intersyndicale s'est constituée, pour obtenir une revalorisation substantielle des salaires (par le R.I.G) de tout le personnel (A/B/C) et pour dénoncer les méthodes du dialogue social : la transmission tardive des documents, le manque de transparence sur l'enveloppe budgétaire réellement prévue et pourtant promise par l'élue au personnel...

Et si garantir la qualité du service public passait aussi par le respect des salarié·e·s ?

IN-ÉGALITÉ : Tous égaux sauf... les femmes

Aujourd'hui, le concept d'Égalité ne cesse de fleurir dans les publications de la comm interne... Alors à quoi bon s'inquiéter ? En faisant des recherches sur Naonantes, on découvre que nos collectivités auraient intégré le volet égalité femmes/hommes dès 2006 ! « Un travail sur la rémunération des agents de catégorie B et C a été ouvert depuis 2013 suite au protocole d'accord ». En 2017, « le département des ressources humaines a [même] ouvert un chantier sur la rémunération des agents de catégorie A »...

Dans les faits, au-delà d'une communication façon « *feminisme-washing** », les différences de traitement demeurent et selon le rapport social unique 2020- ville de Nantes/Nantes Métropole, les écarts de rémunérations (brutes moyennes/mois /emplois permanents) sont encore plus criants qu'en 2019 :

300,94 € bruts d'écart en cat. A

63,70 € bruts d'écart en cat. B

164,63 € bruts d'écart en cat. C

Ces inégalités sont en partie dues aux décisions de nos deux collectivités. Dans certaines filières occupées plutôt par des femmes, les régimes indemnitaires, encore faibles à Nantes, sont bien loin d'atteindre les plafonds légaux autorisés... Aussi, en attendant, que les chantiers ouverts autrefois aboutissent un jour, la CGT continue de revendiquer un véritable budget consacré à la réduction de ces inégalités. Si « *l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une composante majeure du marqueur égalité* », plutôt que d'affirmer des intentions et de communiquer sur les chiffres, il est temps de passer des discours aux actes.

Pour en savoir plus : <https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/>

*A lire : « *Feminisme Washing* » de Lea Lejeune. ed. Le seuil



- bon, c'est vrai qu'on est parfois traité d'égal à égal : comme les hommes, on a perdu 6 jours de congés et on n'est pas prêt d'avoir une augmentation !

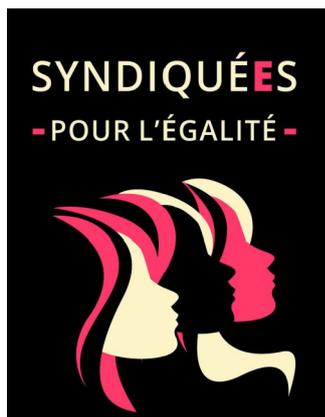


- C'est dommage que notre Maire ne soit pas une femme, car l'égalité salariale serait réglée depuis bien longtemps !

En France :

Réaliser l'égalité salariale dégagerait **11 milliards pour nos caisses de retraites** grâce aux cotisations sociales... (source CNAV et Agirc-Arrco)

49 % des femmes de 25 à 34 ans sont diplômées de l'enseignement sup. contre 38 % des hommes. Pourtant seulement 42 % des cadres sont des femmes...



...et certain-e-s contractuel-le-s

Vous ne le savez peut-être pas, mais il existe de vraies différences entre nos collectivités quant à la rémunération des contractuel-le-s : A la ville de Nantes, certain-e-s (A et B) sont privé-e-s de régimes indemnitaires, contrairement à celles et ceux de la métropole. A travail égal, certain-e-s touchent des centaines d'euros en moins... Paroxysme : lors du transfert d'un service ou d'une compétence vers la Ville, ces contractuel-le-s voient leur salaire amputé de ce "R.I métropolitain".

Nos collectivités reconnaissent elles-mêmes abuser d'ajustements spéciaux sur les salaires lorsque certain-e-s agent-e-s concerné-e-s ont le courage de s'opposer à ces situations ubuesques.

Vos élu-e-s CGT exigent que la ville mette fin à ces situations inéquitables qui relèvent d'une vision comptable bien loin de la fameuse « justice sociale ».

Pour les élections professionnelles (8 déc. 2022), une commission consultative paritaire (CCP) relative aux contractuel-le-s (CDD/CDI) va être renouvelée : si vous souhaitez vous engager pour les défendre, contactez nous !

TELE-TRAVAIL :

A quand la Prime énergie ?

La crise sanitaire a modifié nos façons de travailler notamment avec le développement du télétravail. La CGT se penche depuis de nombreuses années sur le sujet au niveau national. Dans nos collectivités, en Comité Technique vos élu-e-s CGT ont voté contre le dernier dossier relatif aux règles encadrant votre télétravail (4 juin 2020). En effet, nous revendiquons, entre autre, une prise en charge des frais attendant à ce mode de travail telle que le définit le décret N°2021-1123 du 26 août 2021, instaurant une indemnité télétravail de 2,5 €/jour dans la limite de 220 €/an. Si elle est uniquement obligatoire dans les fonctions publiques hospitalière et d'état, nos collectivités, qui en ont la possibilité, ont fait le choix politique de ne pas instaurer cette indemnité pourtant très faible et qui correspond à des dépenses bien réelles (wifi, chauffage, mobilier ergonomique...).

De même, un grand nombre de collègues nous ont informés d'une organisation du télétravail/travail à distance différente selon les services et les directions (tout comme l'application des 1607h), générant un sentiment d'inégalité entre les agent-e-s. La CGT revendique donc des critères plus clairs et des pratiques uniformes évitant des situations discriminatoires. Les deux collectivités reconnaissent elles-mêmes que le sujet est loin d'être réglé et elles ont promis aux organisations syndicales une réouverture de ce dossier dans les années à venir... Au niveau national, la CGT l'Union Fédérale des Ingénieurs, Cadres, Techniciens CGT des services publics proposent des solutions concrètes et notamment un accord-type télétravail que nous souhaitons pouvoir faire appliquer dans nos collectivités.

Vous trouverez l'ensemble des revendications et solutions proposées par la CGT sur le site : <https://syndicoop.fr/ufictsp>



Réorganisation des pôles de proximité : un arbitrage arbitraire ?

Ayant appris par des bruits de couloir la fusion des pôles, Nantes Loire et Nantes Ouest, vos élu-e-s CGT ont interpellé la direction (courrier du 23/11/2021), pour lui demander des explications. Cette réorganisation semble être une occasion de plus de pratiquer une méthode bien rodée : décider d'abord, consulter ensuite. L'essentiel n'est plus de savoir si un changement d'organisation est souhaitable, mais comment l'imposer : la réforme des pôles nantais concerne l'organisation et les institutions métropolitaines, les agent-e-s et presque la moitié des administré-e-s. On s'attendait donc à ce que nos « responsables » misent sur la capacité des élu-e-s à l'examiner mais cette approche n'a pas été retenue. On se dit alors qu'elle a sûrement été appréciée sur des critères objectifs (performance, qualité, efficacité, besoins des usager-e-s, retours des agent-e-s). Mais pas plus que l'approche démocratique, l'approche technique n'a été jugée utile...

Quid des motivations réelles ? Les économies d'échelle seraient-elles l'unique aiguillon ? Un cabinet externe est mandaté, non pas pour établir un diagnostic, mais pour faire adhérer les agent-e-s à un état de fait. Ainsi, on nomme un directeur, sans solliciter les cadres adjoint-e-s, sans reconnaissance de leur expérience et de leur implication et sans publication d'annonce... Dès lors, ce projet ne se discute plus, il s'impose (comme bien d'autres...) : il faut « simplifier l'organisation » et « renforcer les capacités d'action », aller de l'avant, quoi qu'il en coûte. **Quand les yeux se dessillent, on finit par se dire que le projet est guidé par la conviction de quelques-un-e-s, qui loin du terrain, prétendent pourtant incarner à eux/elles seul-e-s l'intérêt général.** La CGT considère que la réorganisation des pôles (institution historique de la métropole) ne saurait se faire dans la précipitation, sans débat, sans études, et sans le personnel des différents pôles... Nous réclamons donc que cette « réorganisation » soit réévaluée au risque d'être déclarée contraire à l'intérêt général et retoquée en Comité Technique.

Bibliothèques : un nouveau chapitre de grève

La B.M est ouverte le 1^{er} dimanche de chaque mois de septembre à avril. Objectif d'intérêt général, certes... Pour autant, le travail du dimanche n'est pas une journée de travail ordinaire (comme le clamait autrefois M. Ayrault, avant que n'ouvre le Voyage à Nantes). En 2018, au terme de 2 ans de grève, les agent-e-s avaient obtenu une majoration de 50 % pour les heures travaillées le dimanche (en récupération ou en salaire). Mais depuis le 1^{er} janvier 2022, au prétexte des 1607h, la Ville de Nantes a rendu caducs ces accords !

Une gestion du temps de travail qui instaure une discrimination envers les agent.e.s à temps partiel, notamment envers les femmes majoritairement concernées dans les bibliothèques. Les agent-e-s revendiquent donc de conserver leurs conquies sociaux et invitent les usagers-ères à signer une pétition pour les soutenir.

Du D.D.U au D.U.H (Département Urbanisme et Habitat)

Nouvelle saison d'une série décidément trop longue...

Rappel des épisodes précédents : Après « Risques psychosociaux avérés », « Diagnostic sans vous », et « S.O.S DTA »* en 2021, une nouvelle saison a commencé... **La douloureuse refondation a abouti à une organisation qui, selon l'avis des agent-e-s, donne in fine peu de moyens pour atteindre les ambitions affichées et répondre à la commande politique.** Les agent-e-s et la CGT décident alors en urgence de saisir la direction par un courrier d'alerte, fondant tous leurs espoirs dans les promesses officielles sur la place accordée au dialogue social. Oui mais voilà... la réalité est tout autre...

L'ultime Comité Technique de cette réorganisation s'est tenu sans réponse à ce courrier, et sans présenter non plus le hasardeux plan d'action RPS envisagé. **Serait-ce pour discrètement supprimer des postes pourtant nécessaires et ne pas en créer, là où on en attend ?** L'administration propose plutôt de créer de nouveaux postes d'encadrant-e-s intermédiaires et de chargé-e-s de missions stratégiques, dont la pertinence est discutable quand on sait que le futur DDU est attendu comme chef de file opérationnel de l'action urbaine... La direction joue la carte du dialogue (social) de sourds. La Fabrique de la Ville Écologique et Solidaire tente de rassurer en consentant que « ce n'est pas la fin de l'histoire ». Ça tombe bien, car pour les élu-e-s CGT non plus... Suite d'une série, usante et coûteuse pour l'ensemble de ses acteurs et actrices, au prochain épisode.

* voir Info cadre d'avril 2021 sur l'espace-co CGT sur Naonantes
https://naonantes.nantesmetropole.fr/jcms/16539867_DBDocumentNaonantes/fr/210329-info-cadres-avril-2021



Marqueur ou Stabilo du Mandat L'Égalité : la dire Egale ?

La nouvelle Direction Égalité (DIREGAL) a transféré ses activités liées aux migrants et aux gens du voyage vers la DIS, le PRUAD et la Direction de l'Habitat (6 postes). **On déplore, pour les directions accueillantes, les agent-e-s, et in fine pour les usager-e-s, que la charge de travail réelle et le nombre d'ETP nécessaire aient été largement et intentionnellement tronqués** pour conserver des postes au profit de la DIREGAL... A croire que certains domaines sont plus importants que d'autres... Côté DIREGAL, on se recentre sur la lutte contre les discriminations, l'accessibilité universelle et la ville non sexiste. Lors du C.T, a été présenté un phasage plutôt flou qui donne le tournis à 360° et des organigrammes aux intitulés de postes aléatoires.

Pis encore, Citad'elles est intégrée en douce à la DIREGAL, sans aucunement aborder « son statut légal » (Service municipal, G.I.P ?), ni son fonctionnement actuel (turn-over et postes vacants importants)... La CGT a même été accusée de s'opposer au bien-fondé de cet équipement quand elle dénonce la méthode et le manque de moyens alloués... Vos élu-e-s, outré-e-s par cette posture, ont justement imposé d'avoir enfin une rencontre CHSCT avec les employé-e-s de Citad'elles. Car, il est justement impensable que des agent-e-s (majoritairement des femmes) souffrent de mauvaises conditions de travail alors qu'elles aident des femmes en difficulté.

A.S et A.P : Une nouvelle qui pense un peu le manque de reconnaissance...

Depuis de nombreuses années, la CGT revendique le passage en catégorie B des aides soignant·e·s et des auxiliaires de puériculture. Ces professionnel·le·s (majoritairement des femmes) ont des métiers à forte pénibilité et sont payé·e·s au SMIC en début de carrière. Une mesure nationale, gagnée de haute lutte, s'impose enfin à nos collectivités et va permettre à ces professionnel·le·s d'être augmenté·e·s. Mais attention, il nous faudra veiller à ce que les nouvelles grilles indiciaires soient appliquées au mieux car l'État et la collectivité n'évoquent pas la réalité de son application (reconnaissance de l'ancienneté, déroulement de carrière dépendent de l'année d'obtention du diplôme d'État) : celles et ceux qui intégreront la catégorie B ne pourront donc pas tou.te.s arriver à terme au dernier échelon. Concernant les contractuel·le·s, ce sera au bon vouloir des employeurs ! Un dossier à suivre avec attention.

Nous félicitons les collègues pour leur lutte, leur souhaitons la bienvenue et les invitons à consulter ce lien : <http://www.sante.cgt.fr/Grilles-de-revalorisation-des-salaires-suite-au-Segur-de-la-Sante>

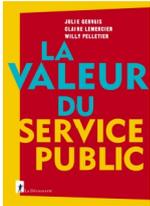
PROJET DE SOCIÉTÉ ...

Le FORFAIT MOBILITE se dégonfle

Un forfait mobilités durables (FMD) a été créé en 2021 dans nos collectivités après passage en Comité Technique du 11 mars 2021. De nombreux·ses agent·e·s éligibles ne pourront, dans les faits, pas percevoir de versement en 2022. En effet, nombre d'entre eux·elles, du fait des obligations de travail à domicile, n'ont pas pu cumuler suffisamment de jours à vélo (100 jours/personne/Tps plein). Ces agent·e·s seront donc privé·e·s des 200 euros forfaitaires dont ils/elles auraient sans aucun doute bénéficié et pour lesquels certain·e·s ont investi (achat, réparations...). Et, le FMD n'étant pas cumulable avec d'autres compensations (participation aux transports collectifs, location bicloo...), les agent·e·s n'ont pas pu bénéficier d'autres dispositifs non plus.

Pour nos syndicats CGT, il n'est pas acceptable que les personnes volontaires pour adopter des modes de déplacements écologiques et alternatifs à la voiture se trouvent pénalisés·e·s. Par ailleurs, nous continuons de trouver illogique que les engins de mobilité douce, personnels et motorisés (trottinettes, gyropodes, etc.), et le co-voiturage soient exclus du FMD alors que ces modes participent aussi à la réduction de la place de la voiture. La CGT souhaite que les agent·e·s concerné·e·s puissent toucher l'indemnité prévue en 2022 et qu'on élargisse le FMD à d'autres modes de déplacement écologiques. Un courrier a d'ailleurs été envoyé à Mme la maire-présidente, le 8 février.

(Cf. : https://naonantes.nantesmetropole.fr/jcms/27133389_DBDocumentNaonantes/fr/220202-interpellation-forfait-mobilite)



Arts : LUTTE et RATURES

« La Valeur du Service Public » ed. La Découverte.
Julie Gervais, Claire Lemercier, Willy Pelletier / 2021

Des décennies de casse sans relâche : les dernières crises sanitaires et économiques en montrent l'ampleur et les dangers. Mais qui veut la peau du service public ? Pourquoi, et au détriment de qui ? Comment s'en tirent le personnel du service public quand leurs métiers deviennent missions impossibles ? Ce livre raconte les services publics : ceux qui ont fait vivre des villages et ceux qui ont enrichi des entreprises, les guichets où on dit « non » et ceux qui donnent accès à des droits. Attention, c'est passionnant mais c'est un très gros morceau de 480 pages.

Pour les moins courageux regarder les interview de Julie Gervais sur You tube.
<https://www.youtube.com/watch?v=qp9WTLGmlF4&list=PLcqmxvysmB8ffSh6eGBxZVwT1xjtdY2M1>



LE 31 MARS
Toutes et tous
les territoriaux·ales
MOBILISÉ·ES

POUR NOS CONDITIONS DE TRAVAIL
NOS EMPLOIS - NOS SALAIRES

Liens et Actus CGT

Locaux : Compte Rendu des C.T, CHSCT sur :
cgt-nantes.fr et l'espace co. Naonantes

Mais aussi au national sur :
www.cadresterritoriauxcgt.fr
Et
www.ugict.cgt.fr

Agent·e·s impliqué·e·s / syndicats informés

Merci encore aux collègues pour leurs articles et leurs relectures, ainsi qu'à celles et ceux qui alertent régulièrement le syndicat pour que les instances du « dialogue social » ne soient pas uniquement descendantes...

Par mail ou par téléphone, n'hésitez pas, contactez-nous !

« C'est quand les oiseaux volent en groupe qu'on entend le son de leurs ailes ».

Syndicat CGT / U.F.I.C.T. Nantes Métropole, Mairie, CCAS, Opéra, École des Beaux Arts

syndicat.cgt@nantesmetropole.fr et syndicatville-ufict.cgt@mairie-nantes.fr
02 52 10 82 60 | cgt-nantes.fr | 3 rue Célestin Freinet 44200 NANTES - Immeuble Nantil. B Nord