



INFO CADRES

SOMMAIRE

L'accès à l'ordinateur pour tous.....	p2
Ça chauffe à la direction Énergie.....	p2
Carrière - A quand l'application des règles statutaires.....	p2
Urbanisme – Les indicateurs sont au rouge.....	p3
Contractuels – Jurisprudence européenne.....	p3
Emploi des femmes – Plus de précarité.....	p3
Télétravail – L'expérimentation continue.....	p4
Petite enfance – La couche est pleine.....	p4

ÉDITORIAL

Les raisons de se mobiliser sont légion en ce moment. En effet, le gouvernement piétine les droits des agents publics pourtant acquis de haute lutte : la casse progressive du statut du fonctionnaire, un départ en retraite qui est toujours repoussé au détriment, entre autres, des jeunes sans emploi. Nos 33 jours de congés annuels sont remis en cause, le gel du point d'indice est passé au stade de la glaciation, tandis que le poids des dépenses contraintes augmente allègrement : logement, mutuelle, alimentation...

Devant ce constat, beaucoup pourraient se décourager, mais pas la CGT. En effet, des possibles existent, y compris localement.

Il ne faut donc pas se résigner mais continuer à prôner une meilleure redistribution des richesses et des droits nouveaux.

Que ce soit sur les droits sociaux, la situation économique ou environnementale, vous serez invités à participer à de nombreuses actions à venir en convergence syndicale et aussi sociétale, sauf si le gouvernement se décidait subitement à écouter et à négocier...

Se syndiquer ou encore participer à l'action syndicale contribue à ne pas rester spectateur de la régression mais acteur du progrès social pour tous.

Syndicats CGT et CGT UFICT

Nantes Métropole | 02.40.99.67.66

Mairie, CCAS, Opéra, École des Beaux Arts | 02.40.41.68.61 | cgt-nantes.fr

Octobre 2019

Transition numérique

L'ACCÈS A L'ORDINATEUR POUR TOUS !

Un travail est actuellement engagé par la collectivité sur la transition numérique et les usages numériques des agents. La CGT lui a rappelé des revendications portées de longue date comme par exemple :

- ▶ Un droit à la déconnexion dans le respect du temps de travail et de la conciliation vie professionnelle et vie privée. Les infos sont sur le site CGT <https://droitaladeconnexion.info>
- ▶ Des équipements performants et modernes pour améliorer les conditions de travail. Il est nécessaire à ce titre que de réels moyens financiers soient dégagés en investissement.
- ▶ Environ 3.000 agents de notre collectivité n'ont pas accès à un ordinateur et/ou une adresse mail.

La CGT a souvent souligné auprès de la collectivité que le fait de mettre en ligne une information sur l'intranet ne suffit pas à considérer que les agents ont été correctement informés. De plus, il est nécessaire de favoriser un droit à la formation aux usages du numériques pour les agents qui le souhaitent. Se former au numérique, c'est aussi préserver son employabilité notamment en cas de changement professionnel soudain.

Au vu de l'importance du numérique dans notre société, notre collectivité doit se donner les moyens de son ambition, pour dépasser la vitesse de l'escargot...



Direction Énergie,
Environnement,
climat

Carrière

ÇA CHAUFFE A LA DIRECTION ÉNERGIE !

Lors du Comité technique du 28 mai dernier, une nouvelle organisation de la Direction Énergie a été approuvée, malgré un avis défavorable de deux organisations syndicales, dont la CGT et l'abstention des autres.

La CGT a argumenté cet avis au moyen des éléments recueillis en amont lors d'une rencontre avec les personnels de cette direction. Ils y ont exprimé leurs profondes déception et frustration concernant le résultat du projet de direction, auquel ils n'ont été associés qu'à la phase de diagnostic, très énergivore. Ils ont regretté le manque de sens donné à ce projet et l'absence de résultat quant à l'objectif de départ, à savoir, diminuer les surcharges de travail avérées. Ils ont aussi souligné le manque d'écoute de leurs alertes lors des moments humains difficiles vécus dans cette direction.

La méthode aurait dû être revue et la démarche temporisée. Mais la porte a été fermée à tout renforcement des moyens et à une réorganisation structurelle de la direction. Les agents pouvaient pourtant y être favorables et avaient des propositions à formuler : mais ils n'ont pas été écoutés.

Pour la CGT, les moyens humains dédiés restent insuffisants, les pratiques de recrutement sont inadaptées. De plus, le niveau de co-construction du projet a été décevant, les Risques Psycho Sociaux n'ont pas été pris en compte, les évolutions de fonctionnalité ont été organisées de façon opaque. Le compte n'y est pas ! La CGT reste à l'écoute des agents pour améliorer ce projet de direction.

A QUAND L'APPLICATION DES RÈGLES STATUTAIRES ?

De nombreux agents souhaitent pouvoir évoluer dans leur carrière, avoir une reconnaissance des compétences acquises et des missions effectuées.

La CGT n'adhère pas au discours de la collectivité indiquant que "la montée en compétence" consiste à faire faire du travail de B aux agents de catégorie C, aux B du travail de A... sans véritable contre-partie.

Le département chargé des mobilités est aujourd'hui saturé par les nombreuses situations de mal-être au travail, les situations d'usure professionnelle, les mobilités liées aux multiples réorganisations...

Dans ce contexte, la CGT revendique un droit pour tous les agents à être accompagné dans leurs souhaits d'évolution au moyen d'un suivi régulier R.H., d'accès facilités aux bilans de compétences ou bilans professionnels, d'aide et d'orientation au passage de concours.

Enfin, lorsque l'évolution des missions le justifie et conformément à la définition des cadres d'emploi, la requalification des postes doit être systématique.

Il en va de la motivation des agents et du bon fonctionnement des collectifs de travail.

Urbanisme

LES INDICATEURS SONT AU ROUGE !

Depuis plus de 2 ans, des agents cadres et non cadres de cette direction font de plus en plus appel à la CGT. En effet, les conditions de travail d'un grand nombre n'ont cessé de se dégrader du fait :

- ▶ De méthodes managériales inappropriées,
- ▶ D'une charge de travail en constante augmentation,
- ▶ D'une inadéquation de l'organisation de certains services en raison de l'évolution des missions,
- ▶ De locaux professionnels exigus et inadaptés à l'accueil du public.

Les effets de ces dysfonctionnements sont mesurables par les indicateurs suivants :

- ▶ Exfiltrations en urgence d'agents en souffrance vers d'autres directions,
- ▶ Turn-over d'agents non titulaires,
- ▶ Départs "volontaires" de nombreux titulaires par voie de mutation interne/externe,
- ▶ Augmentation des consultations spontanées des médecins du travail et des arrêts maladie, épuisement professionnel ou burn-out...

Avec l'aide et le soutien de la CGT, des agents ont été amenés à contester leur évaluation annuelle, à saisir la commission administrative paritaire (CAP), à déposer leur recours sous forme de requête au tribunal administratif de Nantes, à rencontrer à de nombreuses reprises les médecins du travail, les accompagnants RH Emploi Développement Compétences ainsi que la cellule Alerte Discrimination...

Pas question de rester spectateur d'un environnement toxique qui impacte la santé d'agents toutes catégories confondues !



En conséquence, les réunions d'information CGT se succèdent au sein de cette direction pour être au plus près des collègues et pour décider ensemble des interventions à mettre en œuvre au quotidien. La dernière réunion a eu lieu le 5 septembre dernier.

Bien entendu, la CGT a déjà rappelé à Mme le Maire-Présidente son obligation de résultat en matière de préservation de la santé des agents et a saisi le CHSCT. Alors, des postes ont été créés, un séminaire organisé, des instances mises en place, un audit risques psycho-sociaux, tel que demandé par la CGT, vient aussi d'être acté par la collectivité. Concernant cet audit, la CGT a adressé courant septembre des préconisations se rapportant à l'impartialité de l'auditeur, le périmètre et la méthodologie, par courrier destiné à Mme la Présidente-Maire. La suite est à suivre de très près...

Contractuels

JURISPRUDENCE EUROPÉENNE

Un agent recruté par contrat de droit public à durée déterminée par l'Etat espagnol s'est vu refuser le bénéfice d'une prime d'ancienneté réservée aux fonctionnaires.

Selon la Cour Européenne, le statut de fonctionnaire ne peut justifier des conditions d'emploi discriminatoires à l'égard des agents contractuels de droit public à durée déterminée placés dans une situation comparable.

Commentaire CGT : à partir de cette décision de justice à rayonnement supranational édictée par la Cour Européenne, les juges administratifs français vont-ils "enfin" infléchir leur jurisprudence qui se base notamment sur la différence de recrutement pour justifier des différences de primes entre contractuels et fonctionnaires, écartant jusqu'à maintenant l'application du principe "à travail égal, salaire égal" ?

A suivre de près... sans oublier la situation des contractuels A et B de la Ville de Nantes et du CCAS toujours sans régime indemnitaire contrairement aux contractuels de Nantes Métropole !

Arrêt de la Cour Européenne de Justice de l'Union Européenne du 20 juin 2019, affaire C-72/18 #

Emploi des femmes

PLUS DE PRÉCARITÉ !

Les rapports de situation comparée femme / homme 2018 de la Ville de Nantes et de la Métropole ont été présentés au CT de mai 2019.

Les chiffres présentés par la collectivité pour ce qui concerne Nantes Métropole montrent que l'emploi contractuel chez les hommes baisse significativement, ce qui est un bon signal.

Mais, a contrario, dans le même temps, l'emploi contractuel chez les femmes augmente fortement !

L'emploi contractuel permanent et non permanent est donc de plus en plus féminin dans nos deux collectivités, exposant toujours plus de femmes à la précarité.

C'est pourquoi la CGT revendique :

- ▶ La création d'emplois statutaires permanents
- ▶ La résorption massive des emplois non titulaires par titularisation
- ▶ La création d'équipes volantes de remplaçants-titulaires

Télétravail à Nantes

L'EXPÉRIMENTATION CONTINUE...

Une première phase d'expérimentation du télétravail a eu lieu de septembre 2018 à décembre 2019. Au vu du bilan, cette expérimentation va se poursuivre à partir de janvier 2020, passant de 40 à 170 agents.

La CGT et notamment les mandats CHSCT ont porté nos revendications auprès de la collectivité afin que le télétravail constitue réellement une amélioration des conditions de travail des agents à savoir :

- ▶ La préservation des collectifs de travail
- ▶ La restitution d'une partie significative des économies et des gains de productivité réalisés aux agents (meilleur cadre d'exercice professionnel, baisse de la charge et du temps de travail, augmentation de salaire, plus grande autonomie, embauche, etc.).
- ▶ Le respect du temps de travail (en lien avec le droit à la déconnexion)
- ▶ La priorité d'accès à certaines catégories d'agents (situation de handicap...)
- ▶ La prise en charge intégrale des équipements et fournitures
- ▶ Le télétravail basé sur le volontariat renouvelé des collègues

La question des conditions de travail et de sécurité se pose aussi quand le télétravail se déroule dans un lieu privé.



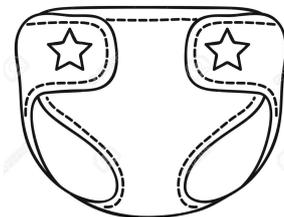
Les mandats CHSCT CGT resteront attentifs sur ce point. Notre organisation reste opposée au développement du management par objectifs notamment dans ce cas.

Ce type de management néglige souvent deux aspects que sont les moyens nécessaires et les mutations permanentes de l'environnement.

Pour plus d'information, la CGT a édité un guide sur le **télétravail** accessible sous la rubrique **kiosque** du site syndicoop.fr

Petite enfance

LA COUCHE EST PLEINE !



En mai dernier, à l'appel de la CGT et du collectif «pas de bébés à la consigne», les professionnel.le.s de la petite enfance du secteur public et du secteur privé, ont manifesté ensemble dans toute la France afin d'exprimer leur opposition à une nouvelle loi "ESSOC".

Cette loi qui contient la réforme des modes d'accueil autorisera le gouvernement à transformer et dégrader profondément les conditions d'accueil et de travail, en procédant par voie d'ordonnance d'ici au mois de février 2020.

Elle permettra notamment :

- ▶ Un taux d'encadrement dégradé
- ▶ Des possibilités d'accueil en surnombre
- ▶ Une surface d'accueil par enfant qui descendra de 7 m² à 5,5 m²

La CGT invite les professionnel.le.s de la petite enfance et les parents à s'organiser, compléter les revendications et rester vigilant pour veiller à ce que cette réforme **ne dégrade pas l'accueil de la petite enfance**.

Pour cela le soutien actif des parents, professionnel.le.s, citoyen.ne.s est fondamental.

Retraite

Les cadres de la fonction publique territoriale vont particulièrement être impactés par la réforme des retraites. La CGT a lancé un site internet <https://reform-retraite.info/> afin de vous informer concrètement sur cette réforme et ses conséquences néfastes.

FIER-E-S !
DE TRAVAILLER POUR LE
SERVICE PUBLIC !