

ÉDITORIAL

A Nantes Métropole et à la Ville de Nantes, de nouveaux élus sont arrivés à l'issue d'un scrutin électoral très faiblement mobilisateur et d'une crise sanitaire sans précédent. Le DGS a d'ores et déjà annoncé une période de diagnostic et d'élaboration des politiques publiques d'une durée d'un an.

Sur le mandat précédent, les cadres ont été amenés à mettre en œuvre des plans d'action très détaillés générant une forte charge de travail et une pression importante. De l'aveu même de l'administration, ses plans d'action étaient parfois tellement détaillés qu'ils pouvaient engendrer des blocages.

Notre organisation a alerté à de nombreuses reprises sur la nécessité d'être dans le service réel aux usagers plutôt que dans un mode technocratique paralysant. Elle a aussi souligné l'insuffisance des moyens pour atteindre les objectifs fixés, dans de nombreuses directions.

La crise économique annoncée risque d'accélérer les mesures anti-fonctionnaires et anti-service public. Depuis le début de cette crise, nous avons eu droit à de nombreux discours élogieux concernant le service public accompli durant cette période difficile.



La CGT ne se contentera pas de propos thuriféraires venant de tous les pouvoirs. Elle demande du concret : des moyens, une revalorisation salariale, le respect du droit au repos et aux congés...

En ce moment, les appels syndicaux à la mobilisation s'inscrivent dans cette logique.

Le syndicat porte les revendications mais c'est tous ensemble que nous gagnerons !

Syndicats CGT et CGT UFICT

Nantes Métropole, Mairie, CCAS, Opéra, École des Beaux Arts

02 52 10 82 60 | cgt-nantes.fr | 3 rue Célestin Freinet 44200 NANTES - Immeuble Nantil | Septembre 2020

LA RECETTE DU "PETIT MARMITON"

Au Département du Développement Urbain (plus de 130 agents), la CGT doit faire face à la multiplication des situations de souffrance au travail se traduisant par des exfiltrations d'urgence, arrêts longs, burn-out, visites spontanées à la médecine du travail... Notre organisation demande depuis 2018 qu'un audit indépendant, via un organisme agréé, soit mené sur les risques psycho-sociaux.

En janvier 2019, la collectivité a finalement décidé d'engager une "démarche d'écoute" mais sur la base d'une recette "maison", pilotée par une psychologue "free lance" dont voici les ingrédients :

- 1°- Retenez tous les directeurs et recevez-les pendant 1h30,
- 2°- Choisissez tous les chefs de service et encadrants de proximité et recevez-les pendant 1h00,
- 3°- Élaborez un tirage au sort dans la confiance, réalisé par les RH et sans supervision externe : retenez une trentaine d'agents (sans fonction d'encadrement) sur la centaine concernée et recevez les pendant 1h00,
- 4°- Ne traitez pas des situations passées, oubliez les agents qui ont été exfiltrés d'urgence et tournez-vous vers l'avenir !
- 5°- Invitez les agents à venir "comme ils sont", "sans rien préparer",
- 6°- Refusez les agents non tirés au sort qui auraient des choses à dire,

CHEF ! CHEF !
TOUS LES VOYANTS
SONT AU ROUGE !!!

FAITES TOUCHES
CTRL SUPPR
OU ÉCHAP .



7°- Attendez la synthèse qui sera communiquée à l'ensemble des agents après lecture RH.

Des agents se sont très fortement exprimés lors de la réunion de lancement afin de préciser et améliorer la démarche. Méfiants, ils voulaient dès ce rendez-vous être entendus, pas seulement écoutés. Ils ont pu l'être en partie lors des entretiens.

La crise du Covid a généré, à la fois un report de la restitution de cette démarche fin septembre 2020 et l'amplification des dysfonctionnements managériaux. Dans l'attente du retour sur cette démarche, la CGT a de nouveau alerté par lettre ouverte la collectivité en juillet dernier relayant les inquiétudes d'agents face aux réorganisations annoncées.

Nota bene : nous assistons à un engouement exceptionnel pour le télétravail dans ce département : serait-ce une façon de se préserver de la dégradation des relations de travail ?

Congés payés

NOS 33 JOURS EN DANGER ?

La loi de transformation de la fonction publique va entraîner des reculs sociaux importants, notamment au niveau du temps de travail. Cette loi vise particulièrement la fonction publique territoriale avec des reculs sociaux historiques en termes de droit aux repos et congés. Ainsi elle imposerait, par rapport à nos accords locaux, la suppression de 60 heures de congés, soit 8 jours et 4h00 de congés en moins.

Cette question est d'ores et déjà abordée avec les élus de la collectivité sans positionnement politique clair à ce jour. En conséquence, la CGT attend de la collectivité :

- Qu'elle mette en avant sa libre administration nantaise et métropolitaine si souvent invoquée dans d'autres dossiers,
- Qu'elle assume le maintien des congés des agents, traduisant ainsi ses discours en actes concrets.

De plus, la CGT considère que la question du temps de travail passe également par d'autres chantiers, particulièrement pour les cadres (forfait cadre, droit à la déconnexion, télétravail...). Ces thématiques sont portées régulièrement par notre syndicat.

Rappelons que notre organisation se bat aussi pour les 32h00 dans le but de créer des emplois pour lutter contre l'explosion actuelle du chômage. Créer de l'emploi pour tous, notamment les jeunes, n'est-ce pas l'avenir ?

Postes vacants

DES PRATIQUES CONTESTABLES AFFICHÉES...

La CGT est toujours vigilante quant au respect des textes régissant les recrutements qui sont garants de l'égalité d'accès aux emplois publics. Nous dénonçons régulièrement des irrégularités dans les processus de recrutement. De nombreux agents nous font souvent part de leur "ras le bol" vis à vis de l'absence de critères objectifs définis au préalable et plus largement du manque de transparence en la matière.

Rappelons que l'article 6 de la déclaration des Droits de l'Homme commence par « Tous les Citoyens étant égaux à ses yeux sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics... »

Or, cela ne vous aura peut-être pas échappé, la nomination récente du Directeur des Espaces Verts et de son adjointe n'ont fait l'objet d'aucun appel à candidatures publié au préalable. Idem pour le chargé de mission « étoile verte » auprès du DGS.

Un simple mail du DGS a informé la chaîne hiérarchique d'un jeu de chaises musicales.

Quel signal adresse-t-on aux agents publics quand on s'affranchit ainsi de la règle de droit ?

DES "PETITS CADRES" POUR DE GRANDES MISSIONS

Les travailleurs·euses sociaux.ales se sont mis en grève le 7 février et ont manifesté devant la mairie de Nantes lors du conseil municipal, pour alerter sur leurs conditions de travail, faute d'avoir été entendus en amont.

Après 30 ans de lutte à l'échelon national, les travailleurs sociaux, en majorité des femmes, ont obtenu récemment la catégorie A en reconnaissance du niveau de leur diplôme. Dans le même temps, au niveau local, notre collectivité a décidé de leur octroyer un régime indemnitaire défavorable. Ainsi, un.e assistant.e socio-éducatif.ve gagne 196,75 € de moins qu'un.e collègue de la filière administrative.

De plus, la collectivité freine leur avancement de grade en ajoutant, aux règles statutaires existantes, quatre ans minimum d'attente supplémentaire, avant la promotion au grade supérieur.

Cette filière essentiellement féminine est donc victime du manque d'ambition de la collectivité en matière de lutte contre les inégalités de rémunération homme/femme.

En catégorie A, l'observatoire des rémunérations de la Ville de Nantes/NM indiquait en 2018 un écart de 123 € défavorable aux femmes. Depuis leur arrivée en 2019 dans cette catégorie et dans ces conditions, cet écart est passé de 123 à 182 € par mois !



En conséquence, la CGT au côté des travailleurs sociaux exige l'ouverture de négociations, basées sur un cahier revendicatif précis.

Au regard des beaux discours de nos décideurs locaux en matière de lutte contre les inégalités femmes-hommes, il est grand temps d'agir !

Pour l'instant, la collectivité continue de botter en touche tandis que les travailleurs.euses sociaux.ales poursuivent leur mobilisation.

Culture

ÉCOLE DES BEAUX ARTS

Un rapport public de la Chambre Régionale des Comptes des Pays de la Loire sur l'EBANSN a été qualifié de cinglant par le journal Ouest France. Nous vous invitons, si ce n'est déjà fait, à consulter cet article de journal et le rapport de la Chambre Régionale sur les sites Internet respectifs.

Concernant ce rapport, il pointe notamment le salaire du directeur ainsi que la régie d'avances et le cadre légal des avantages en nature, le renouvellement de contrat du directeur, la fiabilité des informations financières et comptables de l'école.

Pour la CGT, les conditions de travail des personnels et la qualité d'enseignement ne doivent pas être impactés par des "errances" de gestion pointées par la Chambre Régionale. Pourtant, le budget primitif 2020 voté le 5 décembre dernier, fait apparaître des coupes budgétaires sévères impactant entre autres la médiathèque (de 23.650 à 7.150 €), les catalogues et imprimés (de 54.700 à 4.100 €), la documentation générale et technique (de 13.000 à 6.800 €), les matières et fournitures autres (de 58.700 à 18.790 €).

La CGT, au côté des personnels, est donc actuellement en mode vigilance pour défendre la qualité du service rendu et les conditions de travail dans cette école réputée pour son excellence. Elle souhaite que des changements concrets s'opèrent et interpellera dans ce sens le nouvel élu à la culture.

Trajet domicile / Travail

Aide au covoiturage

Aujourd'hui, si vous venez en covoiturage au travail, la loi prévoit que vous puissiez bénéficier d'une aide de 200 €.

Les agents, domiciliés en-dehors de la métropole, sont de facto exclus des aides financières métropolitaines existantes d'entretien et d'achat de vélo. Ce nouveau forfait est donc de nature à intéresser tout particulièrement cette catégorie d'agents. Malgré deux demandes successives de la CGT, la collectivité refuse pourtant de mettre en place ce forfait.

Nantes et ses habitants supportent déjà de longue date une congestion routière génératrice de pollution de l'air parmi tout un lot d'autres nuisances. Ce forfait, **par son indemnité incitative**, vise à soulager concrètement les transports en commun tout en évitant de saturer davantage nos réseaux routiers.

Nous revendiquons que ce forfait soit mis en place sans délai, en cohérence avec les discours favorables à la transition énergétique.

TÉLÉTRAVAIL / TRAVAIL A DOMICILE

Lors du Comité technique de juin dernier, la collectivité a présenté dans la précipitation un dossier relatif à l'extension du télétravail alors même qu'avant la covid, elle refusait toute généralisation du télétravail à court terme. Autant le télétravail classique a fait l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales, autant les 15 jours de télétravail flottant, sans mise à disposition de matériel par la collectivité, est une "invention" liée à la crise covid. La CGT n'est pas opposée au télétravail mais elle a voté contre le dossier "télétravail" car la collectivité n'assure pas toutes les conditions de mise en œuvre respectueuses du droit des salariés :

- Mise à disposition de matériel informatique performant par la collectivité,
- Accès au réseau professionnel et applications adaptées au fonctionnement extranet,
- Mise à disposition de lignes téléphoniques professionnelles,
- Équipement en mobilier ergonomique,
- Respect du droit à la déconnexion.

En conséquence, le dispositif des 15 jours flottants sans dotation de matériel professionnel reste inenvisageable en l'état.

Si certains avantages sont immédiatement visibles (trajets, confort, concentration, évitement des conflits, impératifs de vie privée...), d'autres aspects appellent notre vigilance en cas de généralisation du télétravail en matière de santé : risque d'isolement, surmenage, porosité entre vie privée et vie professionnelle... Des médecins attirent d'ores et déjà l'attention sur l'augmentation des risques psycho-sociaux :

- Qualité des relations humaines au travail, rupture dans les collectifs de travail...
- Individualisation des objectifs avec obligation de résultats, tout en minimisant ou occultant les moyens.

La CGT demande à poursuivre le travail sur ce dossier avec la collectivité en prenant en compte le retour des agents. D'ici là, nous sommes donc preneurs de vos expériences pour que le télétravail soit réellement un mieux-être pour les agents et pour la qualité du service public rendu.

Après Covid

Temps de travail

Pendant la crise sanitaire, le syndicat a défendu des positions sur de nombreux points : temps de travail, rémunération... (cf tract du 18 juin sur cgt.fr).

La CGT a fait aboutir de nombreuses revendications.

Cependant, la collectivité a refusé de nous entendre pendant la crise sur les problématiques particulières liées au temps de travail. Pour exemple, seules les catégories C et B, en position de travail à domicile, ont été lourdement impactées par la perte de RTT du fait des mesures imposées unilatéralement par la collectivité. Celle-ci a essayé bien plus tard de supprimer des congés de façon arbitraire aux catégories A, ce qui a été refusé par l'ensemble des syndicats. Après l'heure, ce n'est plus l'heure !

Évaluations 2020

Elles arrivent !

Dans un contexte de "glaciation" du point d'indice et de déroulements de carrières "escargot", les entretiens d'évaluations vont bientôt se tenir. Nous allons tous être évalués et pour certains être aussi en situation d'évaluateur. Nos représentants en Commission Administrative Paritaire ont à répondre chaque année à de nombreuses questions. Cette expérience nous permet de revendiquer des modifications, notamment :

- Simplifier le système : ce sont 8 pages numériques ou papier à compléter ! Cette complétude empiète sur le temps de parole dévolu à l'agent évalué. Pour l'évaluateur, c'est très chronophage et cela vient en surplus de sa charge de travail quotidienne ;
- Mettre fin à une évaluation infantilisante du fait de la redondance de nombreuses étapes nécessitant chacune un jugement « conforme / à améliorer / non conforme ».

Chaque année, de plus en plus de collègues déclarent aux représentants CGT se désintéresser de ce temps tandis que d'autres appréhendent de passer "sur le grill" des jugements successifs. Quoi qu'il en soit, la CGT est à votre écoute pour toute démarche ou renseignement. Rappelons que des appréciations défavorables peuvent avoir des conséquences sur les projets, les parcours professionnels, le déroulement de carrière, la rémunération, la possibilité de télétravailler...

Brève d'actualité

À l'heure du tout numérique, voici encore une contradiction avec le discours "écologique" : vous recevez ce 4 pages papier car l'administration nous refuse l'accès à votre boîte mail professionnelle. Ainsi, pendant la crise sanitaire, seuls nos syndiqués ont été informés quotidiennement de leurs droits par mail tandis que le plus grand nombre ne recevait que la "bonne parole" des Infocoronavirus. Serait-ce une atteinte au pluralisme ?

