

De Cadrée

Jun 2022



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

À quel moment ai-je du renoncer à toute forme d'éthique professionnelle ? À quel moment ai-je signé pour mettre de côté mon esprit critique et ma liberté d'expression ? C'est pour nous protéger que les Ingés Cadres & Techs CGT revendiquent un droit d'alerte, de refus et d'alternative. Il s'agit de bien faire son travail, et autrement, si besoin. Sans risquer la porte ou le placard. Sans mettre en péril sa carrière.

Les 1000 et 607... façons de badger Des comptes à dormir debout !

L'application des 1607h se fait, non sans mal, et les commentaires de collègues sur Naonantes en sont la preuve. Merci à vous d'en avoir témoigné : certain-e-s parlent de « véritable catastrophe », d'autres expliquent en quoi e-temptation « ne prend pas en compte certains plannings », ou montrent des incohérences lorsque l'on est en horaires variables décalés... Beaucoup d'entre vous rappellent que c'est parfois difficile d'avoir, en fin de cycle, « une vision des heures effectuées » et de ne pas perdre des heures dans l'écrêtage automatique (des déplacements, du midi, et au-delà de 14h supplémentaires)...

Vous témoignez aussi des systèmes inéquitables : certain-e-s collègues ont une amplitude horaire qui s'étend jusqu'à 19h30, là où d'autres « finissent » à 18h30... De fait, quand il y a nécessité de service, à grade égal, certain-e-s bénéficient d'heures supplémentaires là où d'autres n'en n'ont pas... Renseignez-vous !

Des mises en garde sur les aspects pratiques avaient pourtant été faites par la CGT lors des "négociations"... Notamment, pour qu'il y ait autant de façons de badger, qu'il y a de réalités professionnelles (problème aussi signalé sur Naonantes).

À ce jour, on déplore également une surcharge de travail pour les collègues des cellules de gestion qui ont été informé-e-s plutôt que formé-e-s et qui doivent faire face aux corrections « d'anomalies » sans renfort, ni merci... Espérons que l'évaluation, tant attendue..., de la mise en place de ces 1607h, permette d'y voir clair, un jour, sur le nombre d'heures écrêtées et perdues (pour votre bien), ainsi que le nombre d'heures supplémentaires « économisées » pour la DRH !

la suite P.2 / Cadre A, A'...Déprime



Course de DTTU

Souvent pratiqués chez les cadres, les challenges DTTU - Dossiers Très Très Urgent- permettent de prouver qu'on peut se dépasser... et surtout dépasser son amplitude horaire ! Mais sans avoir de médailles...

Au sommaire :

1607 heures / Du COS au CASC
 Vie des services : CCAS, POLES, DRGEP
 MEDIATHEQUES, MEDICO-SOCIAL
 Régimes indemnitaires /
 Luttés et ratures... / Date à retenir

**Lien vers la vidéo
 C.O.S-CGT**
 Avec vous,
 c'est possible !



DIALOGUE SOCIAL / DIALOGUE DE SOURDS

Vos élu-e-s CGT ont interpellé en avril la Maire-Présidente pour l'alerter sur de nombreux dysfonctionnements relatifs au droit syndical qui altèrent un peu l'image idyllique d'un dialogue social qui se veut transparent et à l'écoute...

Depuis l'application des 1607h, certaines décharges syndicales ne sont pas prises en compte, et le logiciel de badgeage n'est toujours pas adapté à l'activité. Par ailleurs, on a constaté des recours abusifs « de nécessité de services » empêchant vos élu-e-s de faire leur travail (à la Direction des Sports ou encore dans certains Pôles).

Au quotidien, lors de réunions importantes (Comités Techniques, dossiers thématiques...), **la transmission des documents est parfois si tardive** (sur le fil du rasoir légal, voire le jour même) **que le travail d'analyse des dossiers complexes, ou les temps de rencontres auprès des services** concernés, deviennent quasiment, impossibles...

Dernièrement, lors des réunions R.I, l'ensemble des organisations syndicales a quitté la table des « négociations », faute d'éléments tangibles et sérieux de la part de nos employeurs... **Malgré une volonté d'agent-e-s du Dialogue Social, reconnue par notre syndicat, de faciliter nos échanges et de favoriser les meilleures conditions qui soient, force est de constater qu'ils /elles ne disposent pas des moyens facilitant le supposé dialogue.** Des fautes sans doute liées aux difficultés qui gangrènent les services RH (postes vacants, surmenage, arrêts maladie...), mais aussi dues à un manque de volonté inquiétant, des élu-e-s et DG de nos collectivités, de mettre fin à cette situation.

Enfin, pendant que les syndicats se voient refuser le droit d'adresser des mails au personnel ou de réagir sur Naonantes, **la propagande RH va bon train avec son lot d'auto-congratulations dans ses propres commentaires, et son discours laissant croire que la direction propose des négociations** alors qu'elle le fait le plus souvent, suite aux mobilisations des agent-e-s (mouvements des ATSEM, des médiathèques, manifestations sur les R.I...). **Gageons sur le fait que la Maire Présidente, qui n'a toujours pas souhaité rencontrer la CGT, depuis le début de son mandat, lise ce message et se rappelle que tout dialogue commence par la reconnaissance d'autrui...**



1607 Traitements différents :

Encore un peu plus d'inégalités entre A, A'... Déprime

Pour l'application des 1607h, contre laquelle la CGT s'est battue aux côtés des agent-e-s, **l'autorité territoriale a décidé de renforcer encore les inégalités entre cadres A.** **La création des fonctionnalités différenciant les A** (notamment 3.0, 3.1, 3.2) est un choix de la Ville de Nantes et de Nantes Métropole permettant de rémunérer différemment deux personnes d'un même cadre d'emploi et d'un même échelon, au prétexte qu'elles occuperaient des postes de niveaux d'encadrement, d'expertise ou de responsabilité différents... **Un premier pas vers l'individualisation de la rémunération des fonctionnaires, contraire à l'esprit du statut de la fonction publique** et à l'idée que c'est en travaillant collectivement que l'on rend le meilleur service public. **Jusqu'à présent la différence majeure concernait donc le régime indemnitaire fonction : 50 €/mois pour un 3.2 par exemple, contre 160 €/mois pour un 3.0.**

Depuis le 1^{er} janvier, **l'inégalité se concrétise aussi dans la gestion du temps de travail : maintien obligatoire du forfait cadre pour la plupart des 3.0 et au-dessus :** Ils et elles passent d'un temps de travail théorique de 38h40 à 39h20 par semaine, avec une perte de 6 jours de congés compensée par 6 jours de repos cadres en plus (sauf absences pour maladie, etc.).

Alors que la plupart des 3.1 et au-dessous, passent aux horaires variables classiques ou décalés avec perte de 6 jours de congés payés, badgeage et possibilité de cumuler des heures supplémentaires pour générer des jours de récupération.

La CGT est favorable au principe du badgeage car cela devrait garantir une comptabilité des heures réellement exécutées mais c'est loin d'être le cas dans la mise en œuvre actuelle : badgeuses manquantes, écrêtage automatique en fin de journée ou en fin de cycle, inégalités entre directions sur les plages horaires. Et surtout, pas dans les conditions actuelles de plan de charge : **trop de cadres sont tirillé-e-s entre leur loyauté et le souci du travail bien fait d'un côté, et l'impossibilité d'absorber la charge dans le temps légal de l'autre.** Un décompte du travail gratuit fourni depuis le 1^{er} janvier donnerait une idée de l'effectif manquant pour assurer un service public de qualité.

Pour en savoir plus / cliquez là : Rifseep et Inegalités



*- Je suis sûr qu'un jour, ils finiront par reconnaître tes années d'expériences et d'ancienneté en contrat CDD ma chérie...
Qui sait, un jour tu seras peut-être même A ++...*



*- Bah pleure pas papounet, maman aussi elle finit tard, et en plus elle gagne toujours moins que toi...
Tu devrais te syndiquer, tu sais...
A plusieurs, vous trouverez forcément une solution !*

Le 23 Juin



COS : CHANGER de Nom, C'EST POSSIBLE !

Les subventions versées au COS par nos employeurs, correspondent à un pourcentage de la masse salariale et doivent, conformément à la législation, être redistribuées pour favoriser l'accès aux vacances, à la culture et aux loisirs, et non pas répondre en priorité à des problématiques de pouvoir d'achat.

La CGT s'implique depuis de nombreuses années dans la gestion du Comité des Œuvres Sociales (COS) pour défendre et développer au mieux vos droits et vous permettre, tout au long de l'année, d'organiser des sorties culturelles et touristiques, de financer une adhésion associative ou des activités en famille... Mais les élu-e-s constatent que la part de l'action sociale et solidaire est de plus en plus importante (aides exceptionnelles, micro-crédits...). Or, **la CGT souhaite sortir d'un schéma orienté vers le caritatif, comme le signifie la dénomination « Œuvres Sociales » pour mettre en œuvre une politique plus ambitieuse fléchée prioritairement vers les vacances et la culture.** Un positionnement qui rappelle que la contrainte du pouvoir d'achat relève en premier lieu de la responsabilité de nos employeurs et du gouvernement.

Les élu-e-s CGT maintiendront les dispositifs d'aides financières ponctuelles pour les personnes en précarité sociale tout en militant pour que ces mesures soient prises en charge par nos employeurs. **Dans l'optique de clarifier ses objectifs, la CGT propose de changer l'acronyme du COS (Comité des Œuvres Sociales) en Comité d'Activités Sociales et Culturelles (CASC), car au-delà d'un changement de nom, le CASC aura pour ambition de développer, selon les principes de l'éducation populaire, des activités favorisant l'émancipation de chacun-e.** Un changement de paradigme et de nom tout en maintenant un service de qualité : c'est possible !

VIE DES SERVICES...

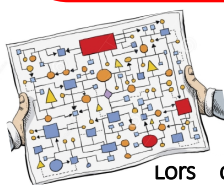


DIS·simulation au C.C.A.S

A la DIS, direction de l'inclusion sociale (rattachée au CCAS) on trouve 2 pôles : le PRUAD- recouvrant l'accueil en guichet « dans les murs » -, et le PLHUS (centres d'hébergements, lieux d'accueil de jour...).

Côté (dis)fonctionnement, la DIS ressemble à une partie de bonneteau : tu penses que t'as compris où ça se joue, t'es en confiance, et hop tu te rends compte que la réalité ne ressemble pas à ce que tu croyais. On peut appliquer une autre analogie ludique « aux organigrammes » de la DIS, qui se déclinent effectivement au pluriel et avec lesquels on peut s'amuser au jeu des 7 différences... ça c'est pour le volet ludico-collectif. **A l'échelle individuelle maintenant, c'est plutôt tour de passe-passe et (dis)-illusion : les postes restent mais les agent-e-s disparaissent.** Une responsable de pôle comptant une petite centaine de collègues annonce son départ courant décembre... cinq mois après, on cherche encore un-e remplaçant-e : Abracada-brant ! Une personne reprend le poste d'un de ses collègues, et hop la fonctionnalité a disparu avec la rémunération correspondante dans un chapeau RH... Et bien entendu les syndicats n'auront pas vu la fiche de poste remodelée qui s'est envolée avec la tourterelle. Et pour les postes supports, on a une seule assistante pour un pôle de 60 agent-e-s, le tout sans baguette magique ! Qui dit mieux ? Bah l'autre pôle pardi qui fait sans assistant-e depuis le départ d'une collègue, partie dans le privé pour une rémunération correspondant mieux à sa charge de travail.

Et comme dans les spectacles, il faut toujours un clou... Sachez que lors d'un transfert de compétences (issu du chapeau de la direction égalité, fin 2022) vers la DIS, une bonne partie de l'activité Gens du Voyage, a tout simplement DISparu. **En bref, derrière les réorganisations, dites efficaces, et pourtant sans cesse renouvelées... on constate et déplore, le plus souvent, de tristes situations personnelles et la disparition progressive d'un service public de qualité.**



La Fusion des pôles-drgep : produirait-elle de l'énergie ? (suite)

Lors des réunions d'information mensuelles organisées par la CGT, les agent-e-s ont évoqué leur craintes sur divers sujets : la suppression de postes, les futurs périmètres pour les services, l'avenir des autres pôles, les exemples de DSP dans d'autres collectivités (éclairage, ASVP...), des centres techniques sous-dimensionnés, la fusion de postes administratifs (140) sans que des locaux soient définis... Le tout dans un contexte de recrutement difficile (faute de salaires et d'avantages sociaux attractifs) et de surcharge de travail liées aux nombreux postes vacants qu'il faut combler.

Des collègues qui réaffirment aussi le travail en régie, comme marque de fabrique des pôles et qui croisent déjà leurs informations entre les collègues des pôles Nantes Ouest, Nantes Loire et de la DRGEP, afin d'anticiper dès à présent les questions que devra poser la CGT en Comité Technique.

Bref, une fusion d'atomes crochus qui s'accélère et qui pourrait bien devenir explosive si la direction laisse les doutes planer...

Bibliothèques : (suite) un nouveau chapitre de grève

Après s'être réunis lors d'une information intersyndicale, le personnel des bibliothèques municipales de Nantes (les oublié-e-s du dimanche travaillé) s'est mobilisé en nombre (entre 80 et 90 personnes), le mercredi 6 avril sur le parvis de la Médiathèque Jacques Demy, pour dénoncer l'injustice subie suite aux 1607h. **cf. Article de Mars 2022**

Une grève qui a entraîné la fermeture de plusieurs établissements ce jour-là, certes, mais qui a permis au **personnel et aux représentant-e-s syndicaux d'être reçu-e-s le mercredi suivant par les ressources humaines et la direction. Cependant, aucune avancée concernant leurs revendications n'a été obtenue pour l'instant, la collectivité affirmant qu'il n'y aurait aucun levier possible...**

La CGT conteste ce point de vue et compte bien organiser une nouvelle A.G., pour contrer notamment la direction du dialogue social qui s'est empressée d'envoyer par mail, à chaque agent-e, un compte-rendu bien orienté expliquant qu'il n'y a vraiment aucune solution.

REGIME INDEMNITAIRE ET INFLATION de l'injustice sociale...

La CGT, dans le cadre d'une intersyndicale* est mobilisée depuis des mois pour les rémunérations notamment à travers le régime indemnitaire. **Si la revalorisation des plus bas salaires aussi bien les catégories C, que les non titulaires est une priorité, la revalorisation de l'ensemble des catégories B et A est aussi au cœur de notre mobilisation.**

En effet, **de nombreux éléments techniques locaux comme nationaux indiquent un nivellement des rémunérations vers le bas :** augmentation du SMIC mais sans évolution en conséquence des grilles indiciaires des fonctionnaires, inflation galopante (4,8 % en avril), gel du point d'indice sans indexation à l'inflation malgré de vaines promesses et inégalités Femme/Homme chez les A et B, d'ailleurs en constante augmentation à la Ville de Nantes et Nantes Métropole. Lien vers : Article de Mars 2022

Cette situation entraîne de fait un perpétuel nivellement vers le bas des rémunérations et une baisse du pouvoir d'achat pour les collègues A et B. **Votre mobilisation a permis des avancées (quelques millions d'euros supplémentaires obtenus) mais qui restent largement insuffisantes pour reconnaître l'engagement et la responsabilité des agent-e-s A et B** de la Ville de Nantes et Nantes Métropole et renforcer l'attractivité des métiers connaissant de graves difficultés de recrutement. De plus, les rémunérations actuelles ne sont pas en adéquation avec le coût de la vie d'une métropole comme Nantes entraînant une réelle gentrification et obligeant des agent-e-s à vivre de plus en plus loin de leur lieu de travail.

La CGT revendique encore une augmentation à au moins trois chiffres pour l'ensemble du personnel y compris pour les cadres dont les rémunérations restent inférieures à celles de nombreuses collectivités. Et là où certaines entreprises privées concèdent, suite à des mobilisations, des augmentations annuelles correspondant à peu près à l'inflation (Tipiak, Amazon...), la Ville de Nantes et Nantes Métropole proposent une « revalorisation » correspondant à environ 1,6 % sur sur la durée du mandat... **Grâce à votre mobilisation à la dernière assemblée générale, et à la manifestation électrique du 20 mai dernier, nous finirons bien par obtenir des salaires reconnaissant un peu plus notre travail et nos qualifications.**

* Intersyndicale : FO / UNSA / CFTC / CGT (la CFDT s'est retirée en avril 2022)

Arts : LUTTE et RATURES

Serge Latouche : ed. Rivages, 2021

" *Travailler moins, travailler autrement ou ne pas travailler du tout*"

Le gouvernement recycle le "Travailler plus pour gagner plus", sauce « France Travail » et vend le recul de l'âge légal de départ en retraite comme une solution alors que les salariés du privé et du public souffrent déjà de stress et d'un manque de reconnaissance cynique. Pourtant, travailler plus engendre plus d'accidents ou de maladies liées au travail, de chômage et cela ne peut qu'accélérer le moment de la catastrophe écologique.

Alors, histoire de se sortir du cadre, n'hésitez pas à lire le dernier essai de S. Latouche, l'un des principaux théoriciens de la décroissance et économiste de formation :

bref, apprenons à travailler moins pour travailler mieux !



Liens et Actus CGT

Locaux : Compte-Rendu des C.T., CHSCT
cgt-nantes.fr

l'espace co. CGT sur Naonantes

Mais aussi au national :

www.cadresterritoriauxcgt.fr

www.ugict.cgt.fr

Date à retenir :



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 !**

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

syndicat.cgt@nantesmetropole.fr et syndicatville-ufict.cgt@mairie-nantes.fr 0252 10 82 60 cgt-nantes.fr
3 rue Célestin Freinet 44200 NANTES - Immeuble Nantil. B Nord