



BILAN D'ACTIVITE ET DE FONCTIONNEMENT 2015/2016 DE LA SECTION CFDT VILLE DE NANTES

Organisation /fonctionnement

L'équipe CFDT est composée de :

❖ 3 permanents:

Natacha Oriol : secrétaire de section

Odile Pauvert

Alvina Le Drogo : secrétaire adjointe

❖ 1 mi-temps CHSCT Laurence Gautier

❖ 20% semaine Laurence Legé : administrative



Le conseil

30 Elus à l'AG du 18 septembre 2014

Aujourd'hui 25 restent élus suite aux : départs 1 retraite, 2 transferts Nantes-métropole, 2 autres...

La CE / actuellement 8 élus : Stéphane Migliorini, Claire Dias, Patricia Bouton, Jean-Michel Juguët, Laurence Gautier, Odile Pauvert, Alvina Le Drogo, Natacha Oriol,

Les instances paritaires

CT élus aux élections de 2014

Titulaire : Natacha Oriol, Bernard Belchun, Marie-Laure Vinet, Pauvert Odile Pauvert,

Suppléant : Alvina Le Drogo, Jean-Michel Juguët, Laurent Davieau, Véronique Toucane - Hellmann.

Elus en CAP C/Titulaires : Natacha Oriol, Sébastien GUILLOT /suppléantes :Laurence Legé- Elise Fleurance

Elus en CAP B/ Titulaires : J Jacques Hervouët, Bénédicte Le Danois, Michel Brillanceau.

Suppléants Pascale Robert, Claire Dias, Loïc Thiec.

Elus en CAP A/Groupe 6 : J Jacques Derrien, Priou Bernard. Groupe 5: Farid Oulami, Benoit Joubert

Mandatés CHSCT/Titulaire Laurence Gautier, Odile Pauvert, Laurent Davieau /Suppléant : Laurence Legé, David Gautier, Josselin Froger

ELUS COS : Alvina Le Drogo (membre du bureau), Tony Piou (trésorier), Joël Gélie, Philippe Thuaud, Natacha Oriol, Jean-Marc Valanchon , Gérard Coutant

Groupes de travail thématique où des mandatés Cfdt travaillent : les risques psychosociaux, usure professionnelle, conseil consultatif diversité mixité

CECF / Commission emploi compétence et formation

ELUS conseil de syndicat : Alvina Le Drogo, David Gautier (démission) , Natacha Oriol (CE du syndicat).

Vie des sections du syndicat, groupe développement, groupe formation...

EVOLUTION DES SECTIONS CFDT VILLE DE NANTES et NANTES METROPOLE

Nos sections ville de Nantes et Nantes-métropole ont accéléré leur travail en commun depuis 2014. Nous nous sommes donnés les moyens de travailler ensemble en créant des espaces de discussion communs, nos 2 conseils exécutifs se réunissent une fois / trimestre), des réunions hebdomadaires entre les 2 secrétaires.

Nous avons créé un blog ouvert à tous afin de communiquer avec l'ensemble des agents, transmettre les actions et l'avis de la CFDT plus rapidement, créer des espaces d'échange.
(<http://www.cfdtnantesvillemetropole.fr>)

Cette évolution était nécessaire car nous vivons au rythme des mutualisations (début 2009), transfert de compétence depuis la loi MAPAM, renforcé par la loi NOTRe.

Toutes les directions générales sont métropolitaines et de nombreux services sont devenus service commun. Il est donc nécessaire d'accompagner les agents en croisant nos informations, nos réunions et en prenant des décisions concertées. L'accompagnement des agents s'impose d'autant plus que le département RH (malgré 3 réorganisations successives n'est pas au mieux de sa forme). Les agents n'arrivent pas à avoir de contacts, très peu de réponse à leur problématique (santé, retraite, déroulement de carrière, aide à la mobilité...).

Nous même, les OS, il faut batailler sans cesse pour trouver un interlocuteur afin de répondre aux nombreuses questions remontées à la section.

QUELLE ENERGIE DEPENSEE ET DE TEMPS PERDU !!!

Pourtant la volonté de J Rolland, comme elle nous l'a exprimé lors d'une rencontre est de renouveler le dialogue social : construire ensemble cette grande métropole, agir mais dans la concertation.

Les axes revendicatifs menés au cours de l'année 2015

A la C.F.D.T, nous avons posé nos axes revendicatifs auprès de notre employeur en lui adressant un courrier le 7 juillet 2015 (courrier joint au dossier d'accueil.)

Point essentiel : ne pas répondre qu'aux sollicitations de l'employeur mais être force de proposition. C'est l'objectif de ce courrier, porter des revendications fortes en phase avec nos valeurs d'égalité, et de solidarité.

Axes revendicatifs : consolider le dialogue social, ouvrir des négociations sur les déroulements de carrière, agir pour aboutir à une égalité femme homme, améliorer les conditions de travail, résorber la précarité.

Une année de négociation concernant les déroulements de carrière des B et C et le rétablissement des mesures de fin de carrière pour tous, a été nécessaire pour arriver à un accord partiel avec l'écu.

Revenons au mois de juin 2015 où nous étions tous dans la rue en intersyndical pour demander une ouverture de dialogue.

En juillet après 4 débrayages J.Rolland a reçu les OS et s'est engagée à ouvrir des négociations.

Pour reprendre ses paroles : pas de négociation salariale globale vu le contexte budgétaire restreint mais par la forme du dialogue, ouverture des chantiers prioritaires : Résorption de la précarité et l'égalité femme-homme, lutte contre les discriminations.



En intersyndical, nous avons mené ces actions en rentrant par la porte des discriminations hommes femmes, et par la lutte contre la précarité.

Fin des discussions début mai et passage en CT Ville de Nantes et Nantes-Métropole.

NOUS AVONS OBTENU :

1. Rétablissement des mesures de fin de carrière hors ratio
2. Un meilleur déroulement de carrière pour les catégories B qui pourront être nommés au 3ème grade sans mobilité (après réussite à l'examen professionnel).
3. Un désengorgement partiel des retards d'avancement pour les catégories C.

La filière médico-sociale longtemps freinée pas des conditions statutaires discriminantes (règles des quotas, recrutement en catégorie C par concours..) avait cumulé un nombre considérable d'agents en attente d'avancement depuis de nombreuses années.

Par cette négociation enfin toutes les filières avancent à la même vitesse. Toute ENFIN PRESQUE TOUTES car un grade est sacrifié « le grade adjoint technique principal 2^{ème} classe» qui devra attendre une année supplémentaire ! Ce grade à un ratio d'avancement de 5% pour cette année ce qui est inacceptable.

La négociation n'est donc pas totalement aboutie, c'est pour cette raison qu'en CT, nous nous sommes abstenus sur ce dossier car l'égalité n'est pas totalement rétablie. De plus, la collectivité ne s'engage pas à pérenniser la méthode de calcul pour les années à venir.

Nous attendons la décision de l'élue du personnel, Mme Lefranc.

Quel avis va- elle retenir : maintenir les conditions d'avancement du précédent protocole (dénoncé par toutes les OS) ou présenter des tableaux d'avancements en CAP DE JUIN correspondant au dossier présenté en CT ?

Reclassement des agents

Depuis plusieurs années de nombreux collègues sont sans activité ou en mission partielle.

La CFDT les accompagne dans leurs démarches, autant en leur apportant une aide administrative mais aussi psychologique parfois, car il est très compliqué de naviguer dans une collectivité parfois à la dérive sur des questions RH.

Chantiers menés en parallèle avec le CHSCT pour les agents suite à des restrictions médicales, dans des situations compliquées ou pour d'autres raisons. (Usure Pro, transferts, réorganisation de service...)

Un dispositif de formation en alternance a été proposé à certains d'entre eux (10 à la ville de Nantes) afin de pouvoir rebondir en accédant à un autre métier.

Enfin un acte fort qui permet à des agents de se relever, d'être réellement accompagné.

C'est aussi un moyen de libérer leur poste d'origine et de recruter des agents titulaires à la place des contrats temporaires très précaires (durée : 12 mois payé horaire).

Des revendications à poursuivre :

Nous souhaitons ouvrir le dossier de l'auxiliariat.

Nous souhaitons obtenir au moins des conditions identiques de contrat entre la métropole et la ville (A NM contrat indiciaire à temps complet pour un an/ A la ville contrat horaire pour 1 an.)

La lutte contre la précarité est une priorité pour la CFDT. Aussi est-elle très vigilante sur la politique de l'administration vis-à-vis des auxiliaires.

Inutile de parler de « lutter contre la précarisation » alors que les auxiliaires sont remerciés et ne trouvent pas forcément d'emploi.

La CFDT attend que les agents auxiliaires soient si nécessaire formés et progressivement intégrés par la titularisation.

Notre souhait est aussi d'ouvrir des négociations concernant la conciliation vie professionnelle et personnelle, ce qui se traduit par améliorer les conditions de travail, la gestion du temps de travail (ex télétravail...)

Nous souhaitons poursuivre notre travail pour améliorer les conditions de travail des agents, les risques psychosociaux, des points à poursuivre lors des négociations dans les futurs CT et surtout je laisse maintenant la parole aux mandatés CHSCT car tout ces points sont en premier lieu de la compétence du CHSCT ...

SOLIDARITÉ
ÉMANCIPATION
INDÉPENDANCE AUTONOMIE
DÉMOCRATIE

