



cfdt

SENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

INFO AGENTS NANTES & CCAS ET NANTES METROPOLE

Février 2016

MERCI DE VOTRE PARTICIPATION

En janvier et février 2016, la CFDT a mené une enquête sur l'égalité des droits. Depuis longtemps, la CFDT s'engage contre les discriminations et pour la qualité de vie au travail : accord mixité-diversité, accord sur les carrières et rémunérations visant à réduire les inégalités femmes / hommes, engagement dans les plans de prévention des risques psycho-sociaux, sur les démarches d'usure professionnelle...



ENQUÊTE ÉGALITÉ DES DROITS

Ces questions restent d'actualité. Notre employeur veut les inscrire à l'agenda du dialogue social. **Sans attendre, la CFDT a souhaité donner la parole aux agents** au moyen d'une enquête de 40 questions, totalement anonyme. Pour être efficaces, nous avons fait le choix de ne pas aller dans toutes les directions mais de cibler un ensemble de services qui représentent la diversité de nos collectivités.

Vous avez été nombreux à répondre et nous vous remercions de votre participation. Commence le temps du traitement et de l'analyse des résultats. En mars, la CFDT communiquera les premiers chiffres. En avril, nous disposerons d'une analyse plus précise que nous vous ferons connaître.

Rendez-vous au printemps !



(DYS) FONCTIONNEMENT DU COS... COS TOUJOURS !

BUDGET EN VIGILANCE ORANGE

La situation financière du COS est saine mais les élus CFDT restent vigilants. Lors du vote du budget 2015-2016, de nouvelles prestations ont été décidées ainsi que l'augmentation de prestations existantes. Nous avons voté contre pour deux raisons. D'abord, nous n'avons pas assez de recul sur l'impact budgétaire des décisions prises en 2014 et 2015. Ensuite, ce choix aura des conséquences graves sur le fond de roulement (la réserve de trésorerie) qui passera en 2018-2019 sous le seuil préconisé par le Commissaires aux comptes. Etre garant d'une gestion responsable, c'est aussi engager la crédibilité du COS et des organisations syndicales quand nous revendiquons face à l'employeur.

CA DYSFONCTIONNE... MAIS OU ?

Vous êtes nombreux à constater les difficultés de fonctionnement du COS : suppression temporaire des permanences dans les pôles, horaires d'accueil réduits. Elles sont liées à des mouvements d'agents (départe en retraite, mobilité). Le COS passe par le Département RH pour le recrutement de ses agents. La

lenteur administrative et le positionnement d'agents par le Département RH sur les postes vacants n'a pas toujours été judicieux.

Pour faire face à cette situation exceptionnelle et trouver des solutions concrètes pour les agents du COS en situation de mal-être, la CFDT avait proposé que le COS embauche des intérimaires le temps que la situation revienne à la normale. Nous regrettons que certaines organisations syndicales aient refusé cette proposition pour des raisons purement idéologiques... mais qui a des conséquences sur les conditions de travail des agents du COS.

60 ANS : LA FETE JUSQU'OU ?

La CFDT défendait un budget raisonnable de 30 000 € pour les festivités de cet anniversaire. Après plusieurs passages en Conseil d'administration, ce sera 60 000 € ! Dernièrement, nous apprenons un dépassement du budget de 11 000 €. Et demain ? Les agents du COS, déjà en difficultés dans la gestion quotidienne des prestations, se retrouve en surcharge de travail pour préparer les 60 ans.

Plus d'infos sur le blog des sections CFDT Nantes & CCAS et Nantes Métropole.

L'AVENIR DU SERVICE PUBLIC EN DEBAT



Espace de dialogue et de réflexion sur l'adaptation du service public : c'est le nom de l'instance mise en place par le Directeur Général des Services le 15 janvier 2016. La CFDT était demandeuse : fin 2015, parmi nos propositions pour un dialogue social renouvelé, nous avions avancé l'idée d'un espace pour aborder les grandes évolutions de nos collectivités : organisation (mutualisations, transferts, impacts des réformes nationales), situation financière, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ...

Le DGS a commencé par un point sur la démarche managériale. La CFDT a insisté sur la « bienveillance » que l'administration devait avoir vis-à-vis des agents tant d'un point de vue individuel que collectif dans le cadre des évolutions organisationnelles. Il est faux de dire que les agents sont rétifs au changement ; en revanche, ils sont

exigeants (et ils ont raison !) sur l'accompagnement qu'on leur propose.

Deuxième point : la présentation du contexte financier (baisse des dotations de l'Etat, diminution des recettes fiscales) et des budgets 2016 de Nantes et Nantes Métropole, avec un focus sur les transferts d'équipements sportifs et culturels à la Métropole opérés en 2015. Très vite, le débat porte sur la réforme territoriale : certains pleurent sur la perte de compétences de la Ville, d'autres sur les charges supplémentaires que représente le transfert d'équipements pour la Métropole (mais qui donne lieu à compensation, il faut le rappeler). La CFDT défend une vision d'ensemble sur les deux collectivités et n'a pas peur du renforcement de l'intercommunalité. Pour autant, nous avons des exigences sur les conditions de transfert des agents et le maintien d'un service public de qualité et de proximité.

La discussion avec le DGS porte ensuite sur les mesures de maîtrise de la masse salariale. En 2016, 15 postes seront supprimés à Nantes Métropole, 45 à Nantes, 5 au CCAS. Pour partie, il s'agit de postes non pourvus. Par ailleurs, des postes seront créés (à l'Education, au Musée des Arts par exemple).

Dans une période de chômage massif, et alors qu'aucune inflexion de la situation n'a été constatée, la CFDT dénonce les décisions budgétaires qui pénalisent l'emploi. Le choix fait de maintenir un haut niveau d'investissement, réduisant de fait les marges de manœuvres sur la masse salariale, peut être questionné. De plus, la masse salariale ne se mesure pas qu'au nombre de postes, c'est aussi l'absentéisme, les reclassements, le fonctionnement hiérarchique, ... Il faut interroger toutes ses composantes.

Pour la CFDT, toute mesure d'évolution du service public ne peut se faire sans s'interroger sur les impacts sur la qualité du service rendu au public, les conditions de travail des agents (risques d'augmentation de la charge de travail, évolution du

matériel, changement de procédures, ...), la cohérence des politiques publiques entre elles (politiques RH sur l'accueil d'apprentis, de stagiaires, d'emplois d'avenir par exemple). Nous pensons que cet exercice de questionnement démontrera que toute mesure mécanique de réduction des effectifs est dénuée de sens autre que celui d'une logique purement financière que nous avons déjà largement dénoncé à l'État.

Le temps file, et après 2h45 de débat (au lieu de 2 h prévue), le DGS conclut en nous donnant rendez-vous rapidement sur le point que nous n'avons pas pu aborder : les transferts entre le Département et la Métropole.

A suivre donc.

CFDT Nantes Métropole
8 rue Emile Pehant, 44000 Nantes
02 40 99 67 71
syndicat.cfdt@nantesmetropole.fr

CFDT Ville de Nantes & CCAS
16 rue du Moulin, 44000 NANTES
02 40 41 95 45
syndicatville-CFDT@mairie-nantes.fr

Les compte-rendus des Comités Techniques et des Comités Hygiène Sécurité Conditions de Travail sont disponibles sur le blog :

www.cfdtnantesvillemetropole.fr

LE POINT SUR LE DOSSIER DES DEROULEMENTS DE CARRIERES 2016

Depuis le début de l'année, des discussions se sont tenues entre les organisations syndicales de Nantes et Nantes Métropole et l'employeur sur les déroulements de carrières sur deux sujets : la remise en place des mesures de fins de carrières (supprimées en 2015) et l'accès au 3ème grade pour les catégories B. Ces discussions font suite aux mobilisations de 2015 et à la mise en place d'un agenda social dont les déroulements de carrières constituent le premier thème.

La CFDT s'est impliquée pleinement, en faisant connaître ses propositions argumentées (nos propositions sont disponibles sur le blog des sections CFDT Nantes et Nantes Métropole).

Nous vous communiquons les premiers éléments de conclusions qui ont été présentés par l'élu(e) au Personnel début février.

A partir de mars, débute la discussion sur les ratios d'avancement pour les catégories C pour l'année 2016. Il s'agira de voir comment peuvent être prises en compte les propositions de 2015 portée par l'intersyndicale CFDT-CFTC-CGT-FO-UNSA.

REMISE EN PLACE DES MESURES DE FINS DE CARRIERES

On parle bien ici d'avancement de grade

● **Pour les A** : utilisation des possibilités inscrites dans le protocole de 2011 (qui n'avaient pas été utilisées en 2015), soit une mesure par tableau d'avancement et par année. C'était la demande de la CFDT.

● **Pour les B** : les mesures de fin de carrières viendraient s'ajouter au dispositif actuel (voir ci-contre) mais leur nombre ne pourra dépasser le nombre de lauréats à l'examen professionnel. On aurait donc trois contingents dans l'avancement : les lauréats de l'examen professionnel, les avancements à l'ancienneté et les fins de carrières).

● **Pour les C** : les ratios seront adaptés pour tenir compte des mesures de fin de carrières.

L'ensemble des organisations syndicales demandaient que ces mesures ne freinent pas les autres avancements : cette demande est donc entendue.

Ces mesures interviendraient 1 an avant l'âge légal de départ à la retraite, soit 61 ans. Les situations particulières (départ anticipé pour carrière longue par exemple) seront prises en compte.

ACCES AU TROISIEME GRADE POUR TOUS LES CATEGORIES B

RAPPEL DU DISPOSITIF ACTUEL

Les déroulements de carrières des B sont très contraints pas les textes réglementaires : il faut des lauréats aux examens professionnels (qui sont organisés seulement une année sur deux) pour pouvoir dégager des avancements à l'ancienneté. A Nantes et Nantes Métropole,

l'employeur nomme tous les lauréats de l'examen professionnel et autant d'agents à l'ancienneté. Mais les postes B ont été classés sur 2 niveaux. L'accès au 3^{ème} grade du cadre d'emploi est conditionné au niveau du poste occupé. Pour résumer :

	Accès au 2 ^{ème} grade		Accès au 3 ^{ème} grade	
	Lauréat de l'examen pro	Ancienneté (en nombre égal à celui des lauréats)	Lauréat de l'examen pro	Ancienneté (en nombre égal à celui des lauréats)
Agent sur un poste de niveau 1				
Agent sur un poste de niveau 2				

Comment débloquer l'accès au troisième grade ? Lors des mobilisations de juin 2015, l'employeur avait acté que l'accès au troisième grade était possible pour les agents en niveau 1

mais seulement à l'ancienneté et 8 ans à compter des conditions statutaires. La CFDT voulait aller plus loin en déconnectant le niveau de poste de l'avancement de grade.

LES EVOLUTIONS DU DISPOSITIF D'AVANCEMENT

L'employeur a répondu en partie à notre revendication en permettant l'accès au troisième grade pour les lauréats de l'examen professionnel sur un poste de niveau 1

mais avec un an de décalage par rapport aux lauréats de l'examen professionnels sur un poste de niveau 2 :

	Accès au 2 ^{ème} grade		Accès au 3 ^{ème} grade	
	Lauréat de l'examen pro	Ancienneté (en nombre égal à celui des lauréats)	Lauréat de l'examen pro	Ancienneté (en nombre égal à celui des lauréats)
Agent sur un poste de niveau 1			 + 1 an	 + 8 ans à compter des conditions statutaires
Agent sur un poste de niveau 2				

Les avancements sur le 3^{ème} grade seraient donc établis ainsi :

- Année N : examen professionnel
- Année N+1 : avancement des lauréats sur un poste de niveau 2 promu + autant d'agents sur un poste de niveau 2 à l'ancienneté
- Année N+2 : avancement des lauréats de l'examen sur un poste de niveau 1 + autant d'agents sur un poste de niveau 1 à l'ancienneté (conditions statutaires + 8 ans).

Dans cette nouvelle proposition, on garantit que tous les lauréats bénéficient d'un avancement. C'était notre demande, d'autant plus que ce sont les lauréats qui permettent de débloquer les avancements à l'ancienneté. Les agents sur des postes de niveaux 1 qui ne font ni une mobilité, ni ne passent l'examen professionnel peuvent être promus mais ça prend (beaucoup) plus de temps.