

# L'info DéCadrée

Janvier - Mars 2024



Les Syndicats CGT, UFICT Ville de Nantes - CCAS - SMANO (Opéras) - EBANSN (Ecoles des Beaux Arts) et Nantes Métropole



## ÉDITO

Nouvellement renommé Ministre de la Transformation de la Fonction Publique, Stanislas GUÉRINI a vite confirmé sa volonté de déposer un nouveau projet de loi au second semestre 2024.

Au programme : pas d'augmentation de la valeur du point, aucune mesure immédiate sur l'égalité salariale femme/homme, montée en puissance de la rémunération et de l'avancement au mérite qui produira de multiples régressions. Ces mauvaises nouvelles s'accompagnent d'une volonté affirmée de mettre fin aux catégories par des certifications professionnelles. Cela a déjà commencé, autour du cadre d'emplois des secrétaires de mairie par voie de formations qualifiantes. C'est clairement une anticipation de la loi Guérini qui vise à détruire le statut via concours et remettre en cause l'organisation de la fonction publique en catégorie (A, B, C).

Dans un tel contexte, la CGT Ingénieurs Cadres et Techniciens de la Ville de Nantes et de Nantes Métropole a confirmé son engagement plein et entier dans votre défense et la construction de mouvements qu'il s'agisse des manifestations féministes (le 8 mars) ou de l'appel du 19 mars 2024 regroupant l'ensemble des organisations syndicales.

Vous découvrirez dans ce numéro qu'au-delà du statut et des salaires, les sujets locaux ne manquent pas. Heureusement, nous avons obtenu des victoires grâce à vos mobilisations, qui prouvent aussi que la lutte paie.

*Bravo à toute l'équipe et merci au vide affectif qui vous pousse dans ce surinvestissement professionnel!!!*



## Au sommaire

### VIE DES SERVICES :

Les oubliées du Ségur  
Flex-Office, travail nomade, télétravail ...  
Bibliothèque : une nouvelle page ?  
Précarité au sein des services !  
Des astreintes qui s'éternisent...

Services RH en souffrance

### PROJET DE SOCIÉTÉ :

SOS COS

Forfait d'heures... non comptabilisées

### LUTTE ET RATURES :

Koko n'aime pas le capitalisme



## Ça pique au médico-social : Les oubliées du Ségur.

Signés le 13 juillet 2020, les accords du Ségur de la santé prévoient une revalorisation significative des carrières et des rémunérations des professionnels paramédicaux afin de reconnaître un peu plus leurs compétences et renforcer l'attractivité de leurs filières. Cela s'est traduit par la création d'un complément de traitement indiciaire (CTI) pour les fonctionnaires et les contractuels et par un élargissement aux métiers de l'accompagnement social et médico-social (décret de nov. 2022).

Les services visés par cette extension : Citad'elles, Agnès Varda, Accueil de jour, CLIC, Résidences autonomes, Restaurants intergénérationnels, Accueil de jour, Portage de repas, Mission territoire de longévité...

Malheureusement, la collectivité appliquant une lecture restrictive des textes, certains des services cités se sont retrouvés exclus de ce complément (rédactrices du CLIC, infirmière Diplômée d'État (IDE) des équipes de veille et d'accès aux droits (EVAD), opératrices de territoire PRUAD...) ce qui génère un sentiment d'injustice et d'inégalité au sein d'un même service. Tandis que d'autres services développant pourtant des services de types socio-éducatifs, médico-sociaux, d'action sociale, de soins, d'insertion sociale... s'en sont trouvés entièrement évincés (Pôle Santé Globale de l'Enfant, Service Social du personnel).

La mobilisation des agentes et le soutien de la CGT a permis à 35 personnes supplémentaires de pouvoir prétendre au CTI ! Mais encore bien des collègues en restent toujours exclus.

La bataille n'est donc pas terminée.

Pour la CGT, le refus d'attribuer cette prime est une occasion manquée d'œuvrer à l'équité de traitement, à une meilleure justice sociale, et à la réduction des inégalités femmes/hommes.

Il s'agit, par ailleurs, de collègues relevant de la filière médico-sociale, un secteur déjà sujet aux injustices indemnitaires, et composé majoritairement de femmes...

Gageons sur l'ambition du marqueur Égalité, (affiché et répété à l'envie) pour que les élues, les plus concernées, changent les choses...

### Pour en savoir plus :

cf. Article de Mars 2022

<https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/>



## Flex-office, travail nomade, télétravail généralisé... L'agilité des cadres mise à l'épreuve

Problèmes de locaux, manque d'anticipation des besoins, conditions de travail dégradées, de nombreux collègues doivent faire face à des situations alarmantes et les solutions proposées par l'administration reposent sur leur « flexibilité ».

### Ça bouge aux mobilités mais pas sur l'immobilier :

Le département des mobilités a encore recruté fin 2023 et c'est très bien ! En revanche, ce qui l'est moins, c'est l'absence d'anticipation de locaux pour accueillir correctement les nouveaux collègues. Pendant un temps, il a été envisagé de ne pas affecter de bureaux, en misant sur le télétravail si plébiscité auprès des cadres. Pendant plusieurs mois, les agentes sont allées d'un bureau à l'autre et ont même accepté d'être trois dans des espaces conçus pour deux, en attendant, en vain, un mobilier plus adapté et des locaux pour les visios...

**Mal logement à la DUH** : À la Direction de l'urbanisme et de l'habitat on a pris l'habitude de travailler dans le trop chaud l'été, et le trop froid l'hiver... Et en attendant les bureaux promis avenue Carnot, on a appris à supporter le bruit quotidien des travaux à Magellan... Bref, on parle d'efficacité aux cadres qui travaillent sur les enjeux de l'habitat mais sans favoriser leur propre bien-être au travail... Après tout, ils peuvent se replier au calme et au chaud chez eux...

**Au CCAS, c'est tout un cinéma aussi** : Juste en face du CCAS, de longs mois de travaux, ont eu lieu fin 2023 pour bâtir le futur immeuble du Cinématographe. Marteaux piqueurs, tractopelles... ces nuisances sonores n'ont pas du tout été anticipées. Aucune info, ni solution n'ont été adressées, ni avant, ni pendant les travaux, aux encadrants et au personnel impactés. Certains (ayant « fenêtres sur cour ») ont travaillé avec des casques auditifs ; d'autres ont obtenu une levée des plafonds de télétravail ou des replis en « salle de coworking » à Champ de Mars... ou ailleurs.

**En Mairie Centrale, on appréhende déjà les travaux** du hall et les futurs déménagements...

Ces situations illustrent bien les transformations du travail liées aux outils numériques : hyperconnexion, travail nomade, recours au flex-office (l'absence de bureau attitré) qui sont, dans les faits, encouragés par l'employeur réalisant ainsi des économies (loyers, énergies...) et fragilisant les acquis collectifs des agents et des agentes.

Une tendance qui impacte la qualité du travail, les conditions d'exercice, le bien-être... voire le sens du travail. Considérant que les cadres sont souples, autonomes, responsables et habitués au travail nomade hors locaux, notre employeur minimise sa responsabilité...

La CGT vous invite à être vigilant et à prévenir rapidement les élus du F3SCT (santé, sécurité et conditions de travail...) lorsque ce type de situation voit le jour.

## Bibliothèques : une nouvelle page ?

En 2022, le personnel des bibliothèques de Nantes (les oubliés du dimanche travaillé lors des 1607h) s'était mobilisé en nombre sur le parvis de la Médiathèque Jacques Demy. cf. Article de Mars 2022

La nouveauté : « des aménagements » ont été imposés selon que l'on soit à temps partiel ou à temps plein... et certains dimanches sont désormais confiés à des étudiants majoritairement contractuels.

Si cette organisation permet d'échapper au dimanche travaillé pour certaines personnes, ce type de remplacement contribue à une déqualification progressive des métiers et à la non reconnaissance du statut d'assistant ou d'attaché de conservation...

Une solution qui encourage, par ailleurs, la précarité dans un secteur déjà occupé par 1/3 de contractuels à Nantes!

## VIE DES SERVICES

### COMPTE À REBOURS POUR LA FONCTION PUBLIQUE ? Lutter contre la précarité et pour la neutralité dans les services

D'après l'INSEE, 6 nouveaux agents sur 10 sont désormais contractuels, toutes fonctions publiques confondues. Et, il est clair que le pouvoir en place veut la mort du statut de la fonction publique. Cela se traduit, depuis des décennies, par la diminution des postes de fonctionnaires dans nos collectivités aussi (Ville de Nantes, CCAS, Nantes Métropole...).  
Entre 2021 et 2022, à la Ville de Nantes, on compte 129 contractuels de plus (une hausse de 26,43 %). À Nantes Métropole, on compte 654 contractuels fin 2022, soit 161 personnes de plus en 1 an, dont la moitié sont des cadres.  
Une politique qui remet en cause le cadre statutaire originel (actant la séparation du grade et de l'emploi) et qui développe une précarisation accrue des plus jeunes et des femmes (sujet soulevé lors du CST du 9 octobre dernier).

Les recrutements par voie contractuelle sont devenus monnaie courante et de là à se projeter vers la disparition du statut sur le long terme, il n'y a qu'un pas ! Or, dans ce contexte social préoccupant, le statut pour les cadres territoriaux, revêt une importance primordiale. En effet, **pour garantir la neutralité dans la fonction publique, il est essentiel que les agents et les agentes, en particulier les cadres, puissent mener leurs missions dans une relative indépendance**, tout en respectant, bien évidemment, les feuilles de route de leur employeur.

**C'est donc en préservant le statut de ceux qui sont en charge du fonctionnement des services publics locaux que la démocratie sera protégée** : pour interagir dans l'intérêt général, le statut reste un rempart aux pressions politiques (via les évaluations, les reconductions de contrat...), pouvant émaner d'impératifs électoraux ou de décisions non réglementaires. Les élu·e·s doivent servir la République et ils le feront d'autant mieux s'ils peuvent **s'appuyer sur du personnel compétent, serviable et non servile**.

Alors « bifurcation » toute ! Comme se plaît tant à le dire notre Maire-Présidente, favorisons l'embauche de fonctionnaires, et l'accompagnement des agent·e·s souhaitant passer les concours (contractuel·le·s comme titulaires).

**Militons pour un statut préservé !**

**Pour en savoir plus / cliquez là** : <https://ugictgt.fr/juridique-fonction-publique-lindemnite-de-fin-de-contrat/>

### Comment l'astreinte s'éternisât ?\*

Mobilisation exceptionnelle ! Le personnel de la DVA a obtenu une reconnaissance et des compensations relatives à des préjudices sociaux et moraux : de septembre à janvier, l'ensemble des collègues de la DVA soumis aux astreintes a lutté pour faire valoir leurs droits et obtenir réparation pour non-application des règles locales définies en 2019 (dossier CT) et non-respect du code du travail depuis de nombreuses années.

Depuis 15 ans, les agents d'astreinte se retrouvaient régulièrement à disposition de leur employeur **24 heures sur 24 pendant 12 jours d'affilée** (astreinte du week-end sans repos). Une injustice et un mal-être révélés dans le cadre d'une démarche RPS de la direction en 2021 et en 2022 invitant la direction à revoir leurs dispositions.

La collectivité « soucieuse d'appliquer la loi pour les 1607h » a étonnement **su l'oublier pour leurs astreintes** : de fait, les collègues se sont battus récemment, avec la CGT, en débrayant plusieurs heures, pour obtenir des compensations équivalentes à leur implication et leur engagement professionnels, pour garantir le service public (au détriment de leur santé et de leur équilibre familial).

Saluons la mobilisation de l'ensemble d'un service, des agents et des agentes d'exécution, de catégories intermédiaires ou d'encadrement, réunis autour de revendications convergentes (non individuelles ou catégorielles).

Une victoire débouchant sur une reconnaissance de leurs droits non respectés et à l'obtention d'une rétroactivité !

\*c'est sûrement un anagramme...

## PROJET DE SOCIÉTÉ ?

### SOS COS

#### retour sur un combat gagné

Une mobilisation de vos représentants du COS a permis de préserver les moyens alloués jusqu'à présent au bon fonctionnement du COS, en les réintégrant dans la convention initiale (« prêt » de locaux, maintenance numérique, frais liés à l'énergie...).

Un accord s'est dégagé avec les élus de la Ville et de la Métropole, qui s'apprêtaient à voter, fin 2023, une convention bien plus défavorable.

Démarche intersyndicale ou presque (la CFDT s'étant vite retranchée du côté de la collectivité) : lettres et menaces de diffuser l'information auprès des diverses institutions territoriales (et donc aux partis de l'opposition) ont donc fait leur effet : **c'est plus de 200 000€/an qui ont été économisés pour le COS et donc pour vous.**

**Bref, la mobilisation... ça paie !**

## VIE DES SERVICES

### Erreur de paye, problèmes de prévoyance par Collecteam Services RH en souffrance : tout le monde paie le prix fort

Si vous avez constaté des erreurs de paye, ou si votre salaire a été radicalement ponctionné suite à un trop-perçu, **sachez que notre collectivité considère comme « anecdotique » votre situation...** En CST, c'est l'élément de langage utilisé par l'élue au personnel **pour répondre à notre déclaration en intersyndicale**. Pourtant l'employeur a le devoir de garantir et de sécuriser votre rémunération... Et doit, en cas de trop-perçu, alerter les salariés et valider avec eux la mise en place d'un échancier. En 2023, **plus d'une trentaine d'agents, a été ponctionnée en une seule fois, sans crier gare, et s'est retrouvée quasiment sans revenu...** En urgence, ces collègues ont dû solliciter une aide alimentaire et ouvrir un dossier d'aide sociale auprès de la commission solidarité du COS dont ce n'est pas le rôle premier !

Nos collègues des services RH souffrent depuis des années de dysfonctionnements organisationnels : **turn-over important, recours massifs aux contractuels, manque d'agents « ressources »** sur les procédures.... Le changement du logiciel paye et gestion RH (Astre) n'a rien arrangé sur les bulletins de salaires. **Ces dérives et ces problèmes sont dénoncés depuis plusieurs années par notre syndicat**. En janvier, les syndicats ont rencontré l'élue au personnel et le DRH qui se sont engagés à faire enfin respecter le code du travail et à revenir sur les erreurs de traitement...

A quand des services RH consolidés et reconnus comme fondamentaux au bon fonctionnement de nos collectivités ?

# PROJET DE SOCIÉTÉ ?

## FORFAIT D'HEURES... non comptabilisées

Si le forfait permet théoriquement de garantir l'autonomie au travail, et une compensation de congés supplémentaires, il fait en réalité exploser le temps de travail. En 2022, 58% des catégories B déclaraient travailler plus de 39 h/semaine et 42% des cat A, plus de 45 h/semaine\* : nous sommes donc loin des 1607h.

Et que l'on badge ou non, on observe une inflation des heures supplémentaires non rémunérées car elles sont invisibilisées ou écrêtées ; notamment quand le temps de travail maximal est dépassé (10h max/j) ou quand le repas s'est fait sur le pouce pour ne pas dire sur le clavier. Ces heures sont dissimulées, comme celles du travail nomade effectué dans les transports, le soir à la maison ou hors temps de travail. Une situation qui conduit à la détérioration de notre vie personnelle, de nos conditions de travail et qui masque de surcroît les besoins réels en équivalant temps plein. A ce sujet s'ajoute le développement du travail numérique (smartphones, ordinateurs portables) qui menace de plus en plus le droit à la déconnexion : un cocktail explosif pour notre santé.

D'abord réservé aux catégories A, le forfait est désormais applicable aux agents de catégorie B « qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leurs emplois du temps ». Il est même devenu obligatoire dans certains métiers, voire une condition sine qua non d'évolution professionnelle dans nos collectivités (exemple à la DVA).

Nous sommes pourtant nombreux et nombreuses à souhaiter travailler bien mais moins, et ce pour vivre mieux. Il est temps de reprendre la main sur notre temps de travail. Il est donc impératif :

- d'encadrer le forfait avec un décompte précis de tous les temps de travail, connectés compris, dans le calcul du temps de travail effectif,
- de supprimer toute forme d'écrêtage et de toute forme de forfaits horaires minorant le décompte d'heures réellement effectuées,
- de mettre en place un véritable droit à la déconnexion, notamment dans le cadre du télétravail.

Et, il faut que nos collectivités entendent les besoins de recrutement et de moyens exprimés par les agents et les agentes en surcharge de travail.

(\*) Source : illustration du baromètre Viaivoice-Secafi-Ugict 2022



### Arts : Luites et Ratures KOKO n'aime pas le capitalisme

BD de Théo Hernandez / ed. Bandes détournées. 2022

Tienstiens (Théo Hernandez, dans la vraie vie) fait parti des auteurs qui propose une nouvelle forme de BD après avoir cartonné sur Instagram.

Un recueil des Strips avec

- ✓ Des textes intelligemment drôles et sans concession
- ✓ Des dessins réalisés aux crayons de couleurs !
- ✓ Des cadres, des Supers Héros et Bernard Arnault

Youtubeurs, politiques, grands patrons, et la novlangue libérale sont les cibles de cet humour absurde, grinçant et efficace ! Tantôt subtil tantôt potache mais toujours anti-capitaliste.

NB : peut s'acheter dans toutes les bonnes librairies avec des chèques culture du COS !



### Agent·e·s impliqué·e·s / syndicats informés

Merci encore aux collègues pour leurs articles  
Pour que le « dialogue social » ne soit pas uniquement descendant par mail ou par téléphone, n'hésitez pas, contactez-nous !

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

syndicat.cgt@nantesmetropole.fr syndicatville-ufict.cgt@mairie-nantes.fr cgt-nantes.fr

3 rue Célestin Freinet 44200 NANTES - Immeuble Nantil. B Nord 02 52 10 82 60

### Infos, liens et actus CGT

Espace Co. CGT sur Naonantes  
cgt-nantes.fr

Mais aussi au national :

www.ugict.cgt.fr

www.cadresterritoriauxcgt.fr