



**SYNDICAT C.G.T.
de Nantes Métropole
Section UFICT**

8, rue Émile Péhant
44 000 Nantes
Tel : 02 40 99 67 67 / 67 66
syndicat.cgt@nantesmetropole.fr

UFICT-INFO : l'info des cadres CGT

Après les élections...

Ca y est, les élections municipales ont eu lieu. **Le dialogue social va pouvoir redémarrer.** Après une longue léthargie hivernale, les prémices du printemps nous ont apporté 0,5% d'augmentation sur la paie de Mars. Comment ça, vous ne vous en êtes pas rendu compte ?... Normal, pour un technicien territorial en début de carrière, cela correspond à 7€. Merci qui ? Vivement l'automne et ses 0,3%.

Ce saupoudrage insignifiant ne peut combler la perte du pouvoir d'achat que tous les agents ont subie depuis au moins 2003. Pour la CGT, la réponse à ce problème de salaires trop bas, c'est : « **la refonte des grilles indiciaires** ». Ce n'est pas la GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat) qui le solutionnera.

Les accords Jacob pour soit disant revaloriser les bas indices, la GIPA pour les fins de carrières... Toutes ces mesures pompiers sont bien la preuve, qu'à droite, comme à gauche, tout le monde sait qu'il faut faire quelque chose.

A Nantes Métropole... Rien de nouveau sous la neige ! Pourtant, on nous avait promis des ouvertures de négociations sur : le RI, l'auxiliarat, les horaires variables, entre autres...

Entre temps, un nouveau DG a été nommé : exit Mahé, voici Pavageau. Nous serons là pour lui rappeler nos revendications et veiller au respect des agents.

La revalorisation des régimes indemnitaires est l'une des revendications prépondérantes de l'UFICT-CGT. En effet, ce que nous n'avons pas pu obtenir nationalement, il est nécessaire de l'obtenir localement. Une solution, être au rendez-vous de l'action.

REJOIGNEZ – NOUS, SYNDIQUEZ - VOUS.

*Permanence de la section UFICT – CGT tous les vendredis
au local rue Emile Péhant - - tel : 02 40 99 66 67*

Garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA)

La GIPA est une prime versée en une seule fois, normalement en mai 2008. Mais ne vous affolez pas : la DRH n'est pas encore prête à la verser ! Le gouvernement a proposé cette nouvelle mesure pour répondre, à sa façon, à la perte incontestée de pouvoir d'achat des fonctionnaires. La situation individuelle de l'agent détermine s'il ouvre droit ou non à la GIPA, ainsi que son montant. Dès le mois suivant, le salaire perçu affichera toujours la perte de pouvoir d'achat. Vous voulez en savoir plus sur le mode de calcul ? Envoyez-nous un mail.

Vers une privatisation des recrutements ?

On connaissait déjà les chasseurs de tête des cabinets privés pour recruter nos meilleurs DG ! Il y avait aussi dans certaines collectivités des coachs pour les grands directeurs.

Et maintenant, voici que se généralisent les tests psychologiques, après les entretiens d'embauche, sur la majorité des postes : de la secrétaire au directeur, en passant par les chefs de service, les assistants d'études (cat B) et les chargés de mission ou d'étude (cat A).

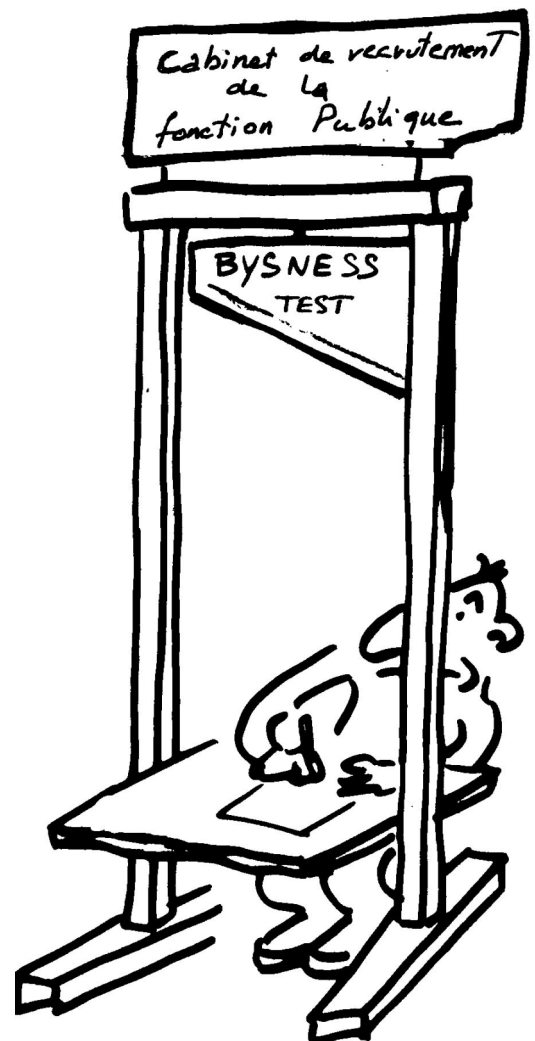
Ces longs tests (3h mini) suspendent la décision définitive d'embaucher tel ou tel. On les pratique sur le personnel extérieur et aussi lors de recrutements internes. Et oui, vous ne le savez pas mais peut être que votre collègue de bureau est psychologiquement instable et personne ne vous l'avait encore dit !

Enfin, cerise sur le gâteau, ces tests sont pratiqués par un cabinet privé, hors des locaux de Nantes Métropole, par un prestataire qui n'a en mains que votre CV qu'il a à peine regardé : quel est votre niveau d'études, votre cadre d'emploi, comment s'est passé votre entretien avec la DRH, etc ? Tout cela il l'ignore jusqu'à ce qu'il vous le demande pour sélectionner le bon questionnaire d'entretien.

Plus grave encore, le type des questions posées : pour les postes de cadres, les questions font complètement abstraction du contexte de la fonction publique. Un exemple : « Comment allez-vous vous y prendre pour licencier un de vos collaborateurs - quelqu'un de compétent que vous appréciez mais qui a commis récemment de nombreuses fautes... ? »

Et le statut de la fonction publique, vous connaissez ?

Et vous aurez sans doute deviné : qui tire les conclusions des résultats envoyés par le cabinet ? Les directeurs chargés du recrutement... des professionnels de la psychologie bien sûr...



Et un de plus....

Nous venons d'apprendre le départ brutal de la communauté urbaine de M. Philippe Mahé directeur général des services.

Une question se pose maintenant : à qui le tour ? Les survivants peuvent commencer à s'inquiéter.

Question d'autant plus pertinente que la mobilité bat son plein et que si nos comptes sont justes, ce sont huit fonctionnaires de la direction générale qui sont partis de gré ou de force en six ans.

Ce n'est plus une direction générale mais un ventilateur. Ceci n'inquiéterait pas notre organisation syndicale si cela n'était pas sans conséquences sur les conditions de travail des agents.

De cette instabilité permanente découlent :

- Des organisations et organigrammes sans cesse remis en question.
- Une absence de directives et d'objectifs précis.

- Une gestion approximative des ressources humaines
- Une technocratie de plus en plus contraignante en particulier pour les directions en relation directe avec les citoyens.

L'arrivée de Besnoît Pavageau sera assurément un gage de fidélité et d'efficacité pour le président de Nantes Métropole. Mais à quel prix pour les usagers et les personnels du service public de Nantes Métropole ?

Les cadres seront les premiers concernés par les nouvelles mesures.

La section des cadres CGT restera attentive à la mise en œuvre de la nouvelle organisation qui se prépare : pour la défense du service public, pour la défense des emplois publics sous statut public.

HORAIRES VARIABLES : OÙ EN EST-ON ?

Encore un sujet pour lequel l'engagement de l'administration semble s'être figé dans les glaces des élections !

En mai 2006, la DRH ouvrait le dossier des horaires variables et du « badgeage » des agents ayant des horaires de bureaux. L'engagement était alors le suivant : expérimentation auprès d'une centaine d'agents (à Champ de Mars notamment) à partir de mai 2007, questionnaire aux agents en janvier 2008, retour aux organisations syndicales avant la fin mars 2008, généralisation du « badgeage » via un passage au comité technique paritaire de juin 2008. Mais la machine s'est enroutée ! Et tant mieux : cela nous laisse le temps de pointer les dysfonctionnements et d'enregistrer les retours d'expériences des agents concernés par l'expérience.

Chez de nombreux agents, la question majeure est celle de l'amplitude horaire des plages de présence obligatoire : par exemple, la plage « 14h15-16h30 » ne permet pas, ponctuellement, d'aller chercher ses enfants à la sortie de l'école grâce à un départ à 16h.

Chez les agents de catégorie A et B (excepté les chefs de service et directeurs que la direction générale refuse de voir badger), des questions importantes émergent et semblent résolues différemment selon les directions.

C'est le cas du rattrapage des heures effectuées au-delà de l'heure limite – 19h : on ne parle pas là des dépassements ponctuels mais bien d'heures imposées à l'agent via des réunions du soir par exemple. Certains semblent les rattraper, d'autres non. Enfin, quand ces heures sont rattrapées, elles sont parfois si nombreuses qu'elles ne peuvent être prises dans le cycle suivant.

Au-delà des questions de badgeage, la question de fond est bien celle de la charge de travail des cadres A et B aujourd'hui.

Il est essentiel que les agents concernés nous fassent remonter leur expérience et leurs questions pour pointer les dysfonctionnements du système. Nous demandons de vraies négociations sur le sujet car jusqu'à présent nos propositions sont restées lettre morte (ex : élargissement des horaires, badgeage des cadres...).

Sous-traitance ou travail en régie ?

Vous ne le savez peut-être pas mais depuis maintenant plus d'un an, l'installation des postes de travail est complètement sous-traitée. Ce n'est pas du personnel de la DSI qui vient vous installer un nouveau PC, une imprimante...

Pour quelle efficacité, quel coût et plus fondamentalement pourquoi?

Pourquoi sous-traiter ce qui fait clairement partie, selon l'expression en vogue, du « cœur de métier » de la DSI ?

► Pour réduire le nombre de fonctionnaires ? C'est bien contradictoire avec la politique affichée de nos élus. Comment peut-on imaginer développer un service public sans s'appuyer sur ses agents ? Cependant, on comprend mieux lorsqu'on voit la condescendance, voire le mépris de certains directeur(rice)s généraux pour le personnel. Ces derniers préfèrent peut-être travailler avec des sous-traitants, bien plus malléables pour accepter des conditions difficiles, en termes de délais notamment. Il serait temps que nos directeurs comprennent que la majorité des agents tiennent à leur mission de service public, bien autant qu'à leur statut et à leur garantie de carrière.

► Pour une meilleure efficacité ? Cela reste très clairement à démontrer. Les délais d'intervention de la DSI sont loin de s'être améliorés. La gestion des installs, déjà lourde, s'est grossie de procédures, de planification, de gestion en tout genre.

► Pour une question de coûts ? Mais nous n'arrêtons pas de demander une analyse des coûts (y compris la prise en compte du temps passé à gérer les marchés correspondants) de cette sous-traitance. Demande restée sans réponse pour l'instant. Et sans être devin, nous parions sur un coût bien plus élevé qu'avec des prestations internes.

► Pour faire face à de soi-disant difficultés de recrutement ? mais si on continue comme cela, les difficultés ne vont qu'empirer : quel intérêt pour un informaticien d'être embauché pour piloter de la sous-traitance, rédiger des marchés, passer des bons de commande et qui plus est, encadrer du personnel extérieur à Nantes Métropole ?

Nous demandons la réintégration progressive de toute la sous-traitance de la DSI en interne. Mais une vraie régie, pas un travail réalisé par des prestataires. Actuellement 25 prestataires, quasi en permanence, à la DSI, pour 120 personnes. Un beau record. Là encore nous avons depuis longtemps demandé le coût de ces prestations, toujours sans réponse. **Faut-il aller à la pêche nous-mêmes et publier les chiffres dans la presse pour obtenir une réaction de nos élus ?**

Du côté de l'actualité nationale...

LA RGPP, vous connaissez ? C'est la révision générale des politiques publiques ou « un plan de rigueur » qui ne dit pas son nom. Eric Woerth, ministre du Budget et des Comptes a annoncé que l'Etat devrait économiser 30 milliards d'euros d'ici 2011. La réduction des dépenses publiques concernera à la fois l'Etat et la Sécurité sociale. La moitié de ces économies serait réalisée par le non remplacement dans les services de l'Etat d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite ; l'autre moitié par des restrictions de l'intervention de l'Etat dans les domaines du logement social, de l'emploi, de la formation professionnelle, ou la politique familiale.

Contrairement aux idées reçues, la FPT n'est pas à l'abri. En effet, le gouvernement dit et répète que les collectivités locales dépensent trop. On évoque même un système de bonus-malus permettant d'attribuer une DGF différente selon que l'on est une collectivité bonne ou mauvaise gestionnaire. Que feront nos élus dans course à la concurrence ?

Il est essentiel de se mobiliser dès maintenant aux côtés de nos collègues de la fonction publique d'Etat. Parce que nous sommes concernés en tant que salariés. Parce que nous sommes aussi des citoyens – usagers du service public que nous voulons de qualité, solidaire et accessible à tous.