

Obstruction sur réseau d'assainissement à Ste Luce nuit du 10 au 11 février

Un soir, des habitants victimes d'une inondation voient intervenir deux personnes de la Lyonnaise des Eaux, en charge de la gestion du réseau.

L'inondation continuant, ils préviennent les pompiers qui alertent le CRAIOL qui joint la direction de l'eau puis de l'assainissement.

Après quelques péripéties pour arriver à joindre les bons responsables, trois agents de la Régie travailleront à réparer le réseau de 5h du matin jusqu'à 15h.

Ils auront eu besoin de 2 camions et de matériel lourd que n'avaient pas les agents de la Lyonnaise.

C'est régulièrement que les agents de la Régie prennent le relais sur une partie de réseau en principe entretenu par une société privée. Les agents de la Lyonnaise ou de Véolia font ce qu'ils peuvent avec le temps et les moyens que leur direction veut bien leur octroyer

**Et on nous dit que le public est plus cher ?
Mais qui va payer la facture pour Ste Luce ?**

Faites le pas : syndiquez-vous !

Carrières, salaires, régimes indemnitaires, NBI, conditions de travail, auxiliaires, contractuels, externalisation, autant de bonnes raisons de ne pas subir mais de prendre en main toutes ces questions.

Chacun d'entre nous a été confronté un jour à l'une de ces questions. Trouver une réponse peut se révéler compliqué. Comment faire ? Essayer le « système D » au risque de se perdre dans les méandres de la toile et des textes plus incompréhensibles les uns que les autres ? Interpeller sa cellule de gestion ou les services compétents ? On peut vouloir un point de vue indépendant de l'employeur.

Deux choix s'offrent à vous : abandonner, ou résister en faisant appel à un délégué du personnel ou à son syndicat.

Une organisation syndicale a vocation à rassembler les salariés de toutes les catégories afin de créer les conditions d'échange et de partage au profit de tous.

La CGT de Nantes Métropole est la première organisation syndicale de la collectivité. La confiance que les agents lui portent est fondamentale mais doit se traduire par un acte qui n'est pas toujours facile à faire : « l'adhésion ».

Adhérer à la CGT c'est :

- Connaître ses droits et les faire appliquer
- S'approprier et prendre en main sa vie professionnelle
- Ne pas rester seul(e), faire jouer les solidarités
- Prendre ses responsabilités « sociales » de salarié(e)
- Mieux connaître sa collectivité, savoir ce qui se passe dans les autres directions que la sienne
- Tisser un réseau de collègues et de connaissances
- Développer des compétences (organisation, informatique, rédaction, prise de paroles, diplomatie...)

A l'heure où le monde du travail souffre d'un manque d'implication des salariés dans le syndicalisme, ceux-ci, au travers des élections professionnelles, font de plus en plus confiance à la CGT. Les dernières élections dans les TPE (très petites entreprises) ont mis la CGT en tête avec 30% des voix, malgré un contexte très difficile dans ce type d'entreprises (commerces notamment).

Mais la CGT n'est faite que des salariés qui la composent et s'en emparent.

Pas de salariés impliqués = pas de syndicat.

Alors la question est clairement posée et nous voulons que chaque agent de NM se la pose.

Plus nombreux, plus forts, pour une CGT encore plus influente, c'est possible.

Plus d'infos sur

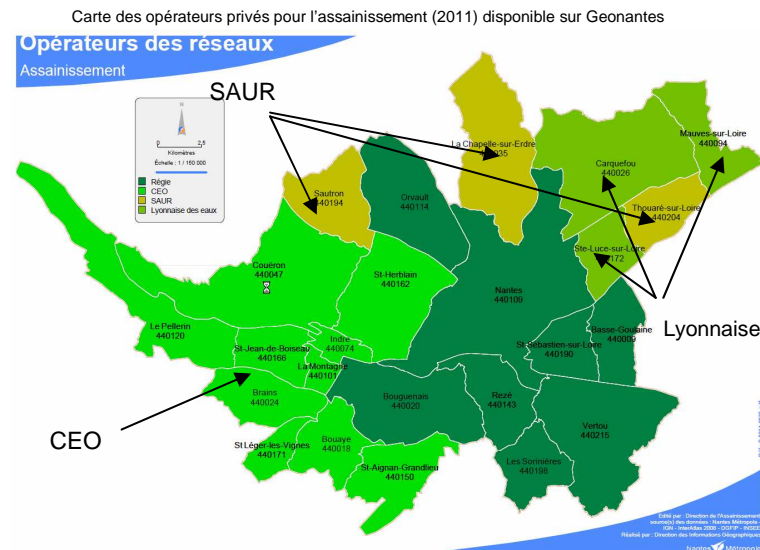
www.cgtnantesmetropole.fr

Identifiant: nm mot de passe: cgt2013

Syndicat CGT
8 rue Emile Péhant
44100 Nantes

Téléphone : 02 40 99 67 66
Télécopie : 02 40 99 69 02
syndicat.cgt@nantesmetropole.fr

Permanence:
Lundi-vendredi: 8h30-12h, 14h-16h30



la
cgt

Nantes Métropole

MARS 2013

Editorial

Contre les mesurette du gouvernement, ensemble, soyons plus forts !

Sommaire

Page 1:

Éditorial

L'accord « Medef, CFDT »

Page 2 et 3:

Administratifs

Agents de maîtrise

Jour de carence

Carte de loisirs

Sous-traitance

Charte informatique

Page 4:

Assainissement

Faites le pas!

Depuis notre dernière publication un certain nombre de nouvelles mesures gouvernementales ont vu le jour. L'augmentation du SMIC de janvier a eu des conséquences presque invisibles pour la fonction publique. En effet, l'entrée de l'échelle 3 de rémunération est passée de l'échelon 307 à 308, soit un peu moins de 5 € par mois. C'est aussi les négociations salariales du 7 février, avec notre ministre de tutelle Mme Lebranchu, tant attendues par les organisations syndicales sauf par la CGT qui n'espérait rien de cette rencontre.

C'est la raison pour laquelle un appel à manifester avait été lancé pour le 31 janvier. Force est de constater que les mesures annoncées par notre ministre sont loin d'être à la hauteur des attentes. C'est le gel du point d'indice pour 2013, soit pour la troisième année consécutive. Ce n'est rien sur le jour de carence, même si depuis celui-ci a été abrogé. En revanche, Mme Lebranchu nous a proposé un plan pluriannuel pour 2014.

Mais vraiment, de qui se moque-t-on? Alors qu'à l'automne le gouvernement remettait sur la table 20 milliards d'exonérations fiscales au patronat, portant celles-ci à 170 milliards par an, nous voyons bien que les salariés sont méprisés et que des négociations les concernant sont repoussées aux calendes grecques!

Non, l'annonce du décontingement du 8ème échelon de l'échelle 6 ne suffira pas pour résoudre les difficultés de pouvoir d'achat auxquelles sont confrontés les salariés. Le gouvernement devra faire preuve de plus d'ambition en matière de revalorisation des grilles indiciaires et des carrières. La CGT portera ses propositions lors des négociations nationales (voir journal de novembre 2012) et considère que c'est l'ensemble des grilles indiciaires qui doivent être revues dans leur ensemble et réévaluées afin que la part indemnitaire diminue au profit de la part indiciaire.

Pour cela il est nécessaire de créer un rapport de force avec les salariés.

L'accord ANI dit « Medef-CFDT »



Ce début d'année a été marqué par l'Accord National Interprofessionnel qualifié accord « Medef, CFDT ». Si les fonctionnaires ne sont pas directement concernés, tous les salariés du privé vont en subir les conséquences. Malgré le vote « pour » à l'assemblée nationale le 6 mars, cet accord doit être combattu. A l'heure où les plans de licenciements se succèdent, où plus de 1500 salariés basculent chaque jour dans le chômage, instituer des baisses de salaires pour sécuriser l'emploi, nous n'y croyons pas. Des mesures identiques négociées par les mêmes syndicats il y a quelques années n'ont pas empêché les fermetures d'entreprises aujourd'hui. Ces accords vont entraîner la flexibilité et l'annualisation du temps de travail. Des facilités seront offertes aux patrons pour licencier les salariés qui s'y opposeront. Les possibilités des représentants du personnel à saisir la justice en cas de recours seront limitées. En résumé, c'est la fin des droits des salariés.

Accord « gagnant/perdant » Alors que les acquis du Medef sont bien réels, ceux des salariés restent virtuels. Pour les premiers : droit à baisser les salaires pour deux ans, à moduler le temps de travail en fonction des besoins, à imposer une mobilité forcée aux salariés. Pour les

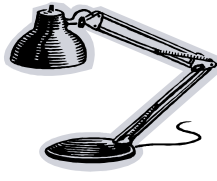
salariés, tout le contenu soi-disant gagnant est renvoyé à des négociations ultérieures.

Et bien plus grave, un simple « accord » d'entreprise pourra se substituer au code du travail, même s'il est plus défavorable au salarié.

Les salariés doivent savoir ce qui se trame derrière leur dos.

L'accord est publié et décortiqué sur notre site internet, article par article (3 sont publiés, menu « ech

RIF* : la lutte des agents administratifs doit continuer !



Souvenez-vous, les administratifs ont été dans la rue pour la reconnaissance de leur qualification dans l'attribution d'un Régime indemnitaire de fonction (RIF) à hauteur de 125€.

Devant la crainte d'une généralisation du conflit avec l'entrée en jeu du SEVE, le maire de Nantes et le président de NM ont ouvert la porte qu'ils maintenaient pourtant bien fermée, espérant ainsi essouffler le mouvement. La détermination des agents a payé et c'est

tous les agents de catégorie C, voire certains B, qui devraient bénéficier de leur action. En effet, le récent pré-protocole signé par l'ensemble des organisations syndicales marque le début de négociations sur les RIF et compléments de salaires, types sujétions particulières.

Restent à définir leurs montants et les bénéficiaires. L'intersyndicale, CGT et Force ouvrière, a réaffirmé sa volonté que soit regardé en priorité la situation des administratifs et le SEVE.

En 2011, le DGS, Benoist Pavageau, avait proposé d'ouvrir des négociations pour les agents ne touchant rien, en leur proposant 34€, mais nous imposant de ne rien revendiquer jusqu'à la fin du mandat.

Ce « deal » excluant toutes perspectives pour les agents ayant déjà 34€ ou plus, n'a jamais abouti au grand dam de certaines organisations syndicales prêtes à signer. Les négociations ouvertes aujourd'hui nous confortent dans cette idée. En effet, vous pourrez compter sur la CGT pour que tous les RIF soient revalorisés. Nous organiserons des Assemblées Générales afin d'en débattre avec vous.

Alors, aucune hésitation, rejoignez la lutte des agents administratifs.

* RIF: régime indemnitaire de fonction

Agents de maîtrise > Techniciens = Pourquoi faire simple quand on peut faire compliqué?

A la suite de l'action des agents de maîtrise du printemps dernier, l'administration a ouvert une réflexion générale sur les métiers de techniciens et d'agents de maîtrise.

Quel poste pour quel grade ?

La revendication des AM était de pouvoir passer technicien, sur leur poste, dans le cadre de la promotion interne.

Une étude longue a été menée sur l'analyse des postes. Ces études ont été menées sans concertation avec les agents concernés. Seuls les profils génériques des postes ont permis de les calibrer. Autant dire que cette vision des choses réduit considérablement la réalité de chaque poste.

Nous considérons que pour définir au mieux chaque poste, il doit être regardé à la loupe et non pas par le petit bout de la lorgnette.

Quelques exemples nous montrent que certaines directions ont le pouvoir de calibrer des postes en techniciens alors que les mêmes missions dans d'autres directions sont calibrées en AM. Cherchez l'erreur!

A la CGT nous sommes convaincus que si la revendication avait été entendue, la tâche pour les collègues de la DRH aurait été considérablement réduite et que tous les AM auraient eu des perspectives de carrières.

Devant ce constat, leur mobilisation doit continuer.

Le jour de carence enfin abrogé!

Bien que portée par tous les syndicats, il aura fallu attendre plus d'un an pour que le nouveau gouvernement abroge cette mesure démagogique et « anti-fonctionnaires » instaurée par Sarkozy. La CGT avait lancé une campagne de pétition dès l'été 2012 et remis les 60 000 signatures à la ministre le 23 octobre dernier.

Certains employeurs publics s'étaient empressés d'appliquer ce jour de carence laissant croire que cette ponction sur les

salariés allait être un des moyens de réduire les déficits publics. Nos collectivités NM et VDN n'ont pas appliqué cette mesure et l'on peut faire aisément le lien entre l'agglomération et le premier ministre se gardant bien de mettre en place celle-ci qu'il avait condamnée au moment de la présidentielle.

Cette abrogation est une petite victoire et la CGT se félicite de ce succès.

Piscines et musées : pas pour les retraités?



Le 1er février, nous avons interpellé la DRH sur le fait que les retraités de Nantes métropole perdent le bénéfice de la carte de loisirs, contrairement aux retraités de la Ville :

« ... Nous aimerions savoir d'où vient cette décision.

A l'heure des mutualisations de services importantes, il n'est pas normal que des agents perdent ce bénéfice suivant le transfert de leur service.

La plupart des agents touchent des petites retraites et tous voient leurs rémunérations baisser brutalement lors de leur cessation d'activité.

Les réformes récentes des retraites de 2003 et de 2010 n'ont évidemment rien arrangé.

Pouvoir aller à la piscine et aux musées gratuitement serait un soutien à la pratique du sport et un accès à la culture apprécié. »

Nous attendons la réponse.

La sous-traitance à Nantes Métropole, ça coûte des sous.

DGRN : la sous-traitance invisible ?

Au sein du DGRN (direction informatique), la sous-traitance revêt de multiples formes. Elle est singulièrement transparente pour les agents de Nantes Métropole.

Exemple du STP: Le dépannage informatique, dit le STP, au 0811.701.701.

La personne qui répond au n° de dépannage est un salarié de la société TIBCO. Deux cas de figures quand il prend l'appel : soit il vous dépanne tout de suite et l'appel est clos, soit il transmet à un technicien du DGRN. On parle alors de deuxième niveau. La société TIBCO étant pénalisée si trop d'appels reviennent au DGRN, les dépanneurs sont briefés pour clore le dossier rapidement.

Coût de cette externalisation : 10 postes par an.

La facturation est forfaitaire sur une année, de l'ordre de 270 000 € par an, soit 10 postes de catégorie C.

De plus, cette gestion externe impose en interne du travail supplémentaire: formation du personnel Tibco à nos logiciels, procédures pour garantir la sécurité du système, pour permettre la prise de main à distance, l'accès à la base de données des utilisateurs... Et comme tous les marchés, c'est beaucoup de temps passé à leur gestion au détriment d'un réel travail technique.

Exemple ODIMA : Depuis 10 ans, c'est quasiment 5 salariés de ODIMA, installés Tour Bretagne, qui développent et pilotent des projets au DGRN. Un logiciel développé en « interne » est très souvent en réalité développé par cette société. Et depuis 10 ans, c'est toujours ODIMA qui est titulaire du marché.

Drôle de manière de faire jouer la concurrence!

Mais c'est évidemment plus simple d'avoir toujours les mêmes salariés. Imaginez, sinon : chaque nouveau développeur doit comprendre notre organisation, notre arborescence, toutes les procédures du DGRN, maîtriser les logiciels et versions utilisées. Donc on prend les mêmes, c'est du temps gagné.

Pourquoi ne pas embaucher directement ?

Cela coûterait moins cher, tous les rapports le disent. De plus c'est illégal d'avoir des prestataires permanents sur site.

Une raison invoquée est le manque de candidats aux postes. Mais si Nantes métropole envoyait un signal fort aux développeurs de la région, sur sa volonté de pérenniser les développements, de favoriser la création en interne de logiciels (qui pourraient d'ailleurs être réutilisés par d'autres), il est probable que les appels à candidature verraient affluer les candidats.

Charte informatique

Le CTP du 11 décembre 2012 a vu l'approbation d'une nouvelle charte informatique, malgré un vote « contre » unanime des syndicats.

Que contient cette nouvelle charte ?

- Interdiction de transmettre votre mot de passe à quiconque
- Séparation « personnels/professionnels » des fichiers et courriels
- Possibilité pour la hiérarchie d'accéder à tous vos fichiers et courriels professionnels, via une procédure plutôt légère
- Concernant vos fichiers personnels, votre responsable hiérarchique pourra quand même les consulter mais vous devrez être présent. Pour vos courriels classés « perso » seule une décision de justice peut en autoriser l'accès. Ouf...

La séparation des données personnelles/professionnelles est une bonne chose. Si cela semble faisable pour les fichiers, cela l'est nettement moins pour les courriels.

Faites l'exercice:

imaginez votre responsable hiérarchique en train de lire TOUS vos courriels professionnels en votre absence?

Nous proposons autre chose :

- Le développement des adresses génériques de service pour un travail plus collectif
- La possibilité pour le DGRN d'activer le gestionnaire d'absence sur simple demande du N+1, sans ouvrir la messagerie
- Laisser la possibilité aux agents de donner leur mot de passe à des collègues de confiance
- **Encadrer de manière très stricte** la possibilité d'ouverture d'une boîte aux lettres d'un agent **en cas d'absence imprévue et de longue durée, avec information obligatoire de l'agent**
- Encadrer de manière tout aussi stricte la possibilité pour un responsable hiérarchique de connaître les sites internet que vous avez visités et le temps passé. Uniquement en cas d'abus. Là aussi, l'agent doit être informé
- La formation et l'éducation des agents sur l'usage de la messagerie et des répertoires

Nous sommes disponibles pour travailler réellement et concrètement avec la DRH sur une nouvelle charte.