

## Janvier 2014: Un coup de pouce de 27.02 € qui ne résout rien

L'annonce gouvernementale le 22 mai dernier de réévaluer en janvier 2014 les plus bas indices de l'échelle 3 de rémunération (adj tech et admin 2eme classe) de 7 points d'indice, soit 27.02€ net, n'a pas obtenu l'approbation des centrales syndicales. Unaniment elles se sont dites insatisfaites de cette mesure. En effet, les saupoudrages des différents gouvernements pour remonter les bas indices en fonction du SMIC, ne résolvent en rien les vrais besoins de refonte de toutes les grilles indiciaires de la fonction publique. Toutes ces mesurées ne font qu'accroître l'écrasement de toutes les grilles de salaire. Le gel du point d'indice depuis juillet 2010, mais aussi le peu de revalorisation depuis 30 ans ont provoqué au fil des ans les suppressions de l'échelle 1 et l'échelle 2 de rémunération. Une des propositions en débat est de fusionner l'échelle 3 avec l'échelle 4, austérité oblige. Au-delà des problèmes que cela provoquerait pour les recrutements directs, nous faisons le douloureux constat que les vieilles recettes ne servent à rien. La fonction publique a besoin d'une refonte globale ambitieuse des grilles indiciaires et non de bricolage. Au moins sur cette question toutes les organisations syndicales sont d'accord. Le seront-elles en septembre pour appeler tous les fonctionnaires à aller dans la rue pour revendiquer de vraies grilles salariales et la revalorisation du point d'indice ?

**D'ores et déjà la CGT s'y inscrit.**

## Réforme des retraites 2013 : les mêmes recettes pour les mêmes effets

Et c'est reparti pour une nouvelle réforme. Vous l'aurez remarqué, avant la conférence sociale, les médias nous ont préparés à avaler la pilule. L'allongement de la vie doit nous contraindre à travailler plus pour bénéficier de la retraite. Les fonctionnaires doivent s'aligner sur le régime général et ainsi échanger le bénéfice des 6 derniers mois contre les dix meilleures années pour le calcul de leur pension. De droite ou de gauche, les arguments ne changent guère mais les objectifs sont les mêmes : casser les régimes de retraites par répartition au profit des assurances.

Il est bien loin le temps de la retraite à 60 ans, rappelé lors du décès de Pierre Mauroy premier ministre de François Mitterrand en 1981. Trente ans après le droit de départ à 60 ans, le nouveau président devrait s'en inspirer pour trouver des solutions progressistes à la situation. Mais les temps ont changé et le règne de la finance a gagné. Les caisses de retraites, c'est 270 Milliards par an qui ne passent pas par la case banque. Au total, avec les cotisations de la sécu c'est 1700 milliards par an qui sortent des circuits bancaires. Et c'est bien là leur problème. Imaginez, toute cette manne d'argent sur lequel personne ne peut spéculer. C'est ce principe même que le conseil national de la résistance (1943) a initié afin que les cotisations et la répartition soient fondés sur la solidarité intergénérationnelle. Cela fait 70 ans que cela existe et fonctionne. C'est aussi grâce à cela que l'espérance de vie des français est passée de 66 ans en 1950 à 81 ans aujourd'hui. La retraite à 60 ans a aussi permis cela.

L'objectif de destruction étant posé, on comprend mieux pourquoi on nous dit que l'on va dans le mur, qu'il faut capitaliser pour sa retraite. L'objectif n'est pas forcément d'allonger l'âge de départ à la retraite mais de réduire les pensions. Le constat des différentes réformes démontre bien qu'aucune économie n'a été faite avec le recul de l'âge de départ. En revanche, les pensions elles ont bien diminuées et continuerons de l'être si rien ne change. L'élément indispensable de ressources est l'emploi. Cette évidence n'en reste pas moins pertinente au regard de la stratégie de casse des régimes de retraites : garder un niveau de chômage important pour accélérer le processus. Les 20 milliards d'exonérations par an de charges sociales versées par l'état aux employeurs ne rapportent pas un emploi et correspondent au déficit du régime des retraites. Réinjecter cette somme pour les retraites répondrait en partie au manque à gagner. Mais non, il faut continuer la casse. Alors on détricote les droits du privé et ensuite on dit aux fonctionnaires de s'aligner. Et c'est comme ça depuis le début des réformes (1993). Aujourd'hui encore les arguments sont les mêmes. L'alignement sur les dix meilleures années du privé vient de là. Mais personne ne dit que le passage des 25 meilleures années aux 10 meilleures pour les salariés du privé a entraîné une baisse des pensions. Personne ne dit non plus que le calcul des 6 derniers mois équivaut aux 10 meilleures années du privé. En revanche, le système des 6 derniers mois dans le public amène plus d'équité hommes-femmes (pensions équivalentes) au moment du départ à la retraite que dans le privé. Les pensions du public sont basées sur le point d'indice. Comme celui-ci n'a pas évolué depuis 2010, il y a donc aussi baisse des pensions par rapport à l'inflation. Désindexer les pensions du point d'indice induirait une baisse des pensions en continu et donc une baisse de pouvoir d'achat des retraités. Concernant l'intégration des primes dans le traitement, la CGT y est favorable. La RAFFP (Retraite Additionnelle de la Fonction Publique) prélève déjà une cotisation sur nos régimes indemnitaires au profit d'un fonds de pension obligatoire. Actuellement, 1.5 milliards sont placés de manière aléatoire et sont peu rémunérés et 15 milliards sont accumulés. Pourquoi ne pas les basculer dans le régime des retraites et ainsi ouvrir une porte à l'intégration des primes dans les cotisations ? **La CGT a fait toutes ces propositions lors de la conférence sociale du 21 juin. C'est maintenant à nous tous de nous en emparer pour contrer cette nouvelle réforme. Tenons-nous prêts pour la riposte en septembre.**

Syndicat CGT  
8 rue Emile Péhant

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

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

Plus d'infos sur

[www.cgtnantesmetropole.fr](http://www.cgtnantesmetropole.fr)

Identifiant: nm mot de passe: cgt2013



# Nantes Métropole

JUIN 2013

## Editorial

Le rythme des réunions de négociations menées au pas de charge depuis le début de l'année sur la question des rémunérations et carrières des catégories C et B se sont terminées en demi-teinte. Les revendications sectorielles en 2012 des administratifs de NM et du SEVE de VDN, ont forcé l'administration à ouvrir le dossier du RIF alors que pendant les conflits, celle-ci, à grand renfort de communication, nous indiquait ne pas vouloir répondre aux revendications. De peur sans doute qu'un mouvement se généralise aux seins des catégories C. L'ouverture de cette négociation programmée sur moins de six mois, devait répondre à l'ensemble des questions de rémunération et de carrière en incluant les revendications des administratifs et du SEVE. Et c'est là que le bât blesse. Si on ne peut que constater que les nouvelles mesures seront en faveur de nombreux agents, on ne peut que déplorer leur faible avantage pour les agents de NM et notamment aux administratifs. C'était le risque de ce type de négociations, mais, somme toute, la CGT s'y est inscrite pour ne pas être exclue des discussions. Force était de constater qu'un écart important régnait entre les deux collectivités en faveur de NM dont les luttes de certaines catégories d'agents, avaient permis des régimes indemnitaires de fonction et autres sujétions plus élevés qu'à la ville. L'objectif de ces négociations était de rattraper ce retard côté ville et de revaloriser les montants côté NM. L'objectif côté ville est atteint; côté NM, il ne l'est pas. En effet, notre organisation syndicale considère que les grands perdants de cette négociation sont les administratifs bien qu'à l'origine du conflit, grève à l'appui, ceux-ci vont moins percevoir que d'autres qui n'ont absolument rien demandé. Syndicalement, c'est inacceptable, d'autant que leur revendication de 125€ corroborait le constat de l'administration d'écart de 127€ entre les techniques et les administratifs. Cet écart aujourd'hui est certes un peu réduit, mais subsiste. **C'est la raison pour laquelle la CGT avec les agents réunis en assemblée générale avaient élaboré ensemble une revendication d'un tronc commun de RIF à 125€, et de sujétions en plus, attribuées aux métiers relevant de la dangerosité et de l'insalubrité, considérant que la pénibilité se retrouve dans la totalité des métiers. Ce tronc commun aurait eu pour avantage de réduire les iniquités inter-filières et inter-collectivités, tout en répondant aux revendications au bénéfice de tous.** L'administration ne regardant que l'aspect comptable du dossier, n'en a pas rejeté la philosophie, mais les montants. « Vous comprenez, comment faire accepter cette mesure par les élus et les citoyens sans augmenter la fiscalité locale ? ». Mais vraiment, de qui se moque-t-on ? Messieurs dames nos dirigeants, vous êtes vous posé la question du ressenti des recrutements à la pelle de cadres A au détriment des catégories C, alors que de nombreux services souffrent du manque d'effectifs ? Vous êtes-vous posé la question du ressenti de la dépense sans compter des millions d'Euros pour des festivités, audits et études sans intérêt réellement prouvé.

Nous considérons que les dépenses publiques, lorsqu'elles sont en direction du service public et des agents qui le mettent en œuvre, ont un vrai impact social et économique. A contrario, lorsque l'argent public sert des intérêts privés ou est utilisé à des fins de rayonnement politique, il n'a aucun intérêt social, pire, il dessert l'image des fonctionnaires et des politiques qui les gèrent. La CGT NM, fidèle à ses principes et en accord avec les salariés, n'a pas signé ce protocole, et invite les agents à faire vivre l'idée d'un tronc commun à 125€ pour les prochaines négociations annuelles prévues en 2014.

## Sommaire

### Page 1 :

- Éditorial

### Page 2 :

- Vous avez dit « emplois d'avenir ? »

- Risques psychosociaux : mais qu'est-ce que c'est ?

- RTT: Quand la législation n'est pas respectée à NM

### Page 3 :

- Utilisation des véhicules de service

- Des équipes de titulaires remplaçants, c'est possible !

### Page 4 :

- Janvier 2014, un coup de pouce qui ne résout rien

- Réforme des retraites 2013

## Vous avez dit « emplois d'avenir » ?

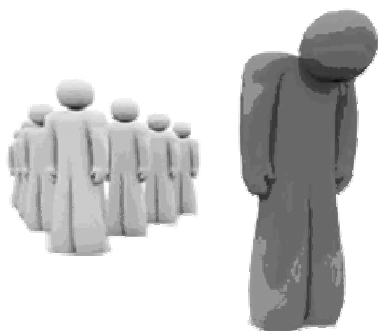
A l'heure où la France souffre d'une jeunesse baladée entre petits boulots, emploi précaire, stage à toutes les sauces se substituant à l'emploi, voici les emplois d'avenir. Nantes Métropole, premier ministre oblige, a été l'une des premières collectivités à s'inscrire dans ce processus avec la ville de Nantes. Les premiers emplois d'avenir de NM à peine créés, déjà l'ombre de l'emploi déguisé plane au dessus de leurs têtes. Malgré nos réserves sur la question, la tentation des services de profiter de l'opportunité pour positionner un emploi d'avenir en lieu et place de l'emploi statutaire était trop forte. Lorsque les services ne peuvent embaucher pour répondre aux besoins croissants de personnel soumis au veto du DGS ? Quelle aubaine! Les auxiliaires ? Même leur recrutement est soumis à l'avis du DGS. Alors pour pallier le manque d'effectifs, il y avait les réorganisations et maintenant il y a les emplois d'avenir. Pourtant leur recrutement et leur parcours est bien cadré par la loi : ils doivent être positionnés en surnombre sur des postes qualifiés pouvant leur permettre d'évoluer et monter en compétence pendant trois ans. Tout ceci avec l'objectif

d'intégration dans la fonction publique. La CGT NM n'y est pas favorable car nous considérons qu'il faudra plus de courage de nos collectivités sur les questions d'emplois si l'on veut voir demain la courbe du chômage, et celles des jeunes particulièrement, baisser. Et on ne parle pas de leur rémunération (1000 €) et de ce que cela coûte aux collectivités (300 €). Pour l'heure, la CGT reste attentive et à l'écoute des nouveaux collègues.



## Risques psychosociaux...mais qu'est-ce que c'est ?

Si les suicides de salariés et de depuis de nombreux mois un groupe demandeurs d'emplois ont de salariés de la collectivité et particulièrement touché l'opinion composé de représentants des publique, ces drames ne sont que la différentes organisations syndicales se partie émergée d'un phénomène rencontre régulièrement avec la DRH beaucoup plus large et grandissant et la médecine du travail afin dénommé « risques psychosociaux ». d'évaluer, constater, et élaborer des Le conseil économique, social et préconisations sur cette question. En environnemental a émis des clair : quand le travail a du sens, qu'il recommandations afin de mobiliser les se déroule sans stress, avec le différents acteurs de personnel nécessaire, avec de bonnes prévention, notamment le CHSCT et relations hiérarchiques, dans de les services de santé au travail, et à bonnes conditions et bien rémunéré, développer le dialogue social sur la les hommes et les femmes y trouvent santé et les conditions de travail, y un intérêt. Ne serait-ce pas la piste à compris dans la Fonction Publique. explorer pour éviter les risques Nantes Métropole n'y échappe pas, et psychosociaux ?



## RTT : Quand la législation n'est pas appliquée à NM

Dans une publication précédente nous vous alertions sur les autorisations générant des droits RTT. Les congés exceptionnels (mariages, décès, etc..) doivent y prétendre. Après de nombreux mois d'interventions auprès des services et de l'élu au personnel (B Bolzer) indiquant les services non respectueux de cette règle, nous avons enfin découvert le mystère autour de cette affaire. La loi est faite pour être appliquée, mais pas à Nantes Métropole. Celle-ci, pour qu'elle le soit doit être votée en CTP. C'est subtil, et cette subtilité

nous l'avons découverte lorsque nous nous sommes rendu compte que lors du CTP du 12 Juin 2012, aucun vote n'a suivi l'information reçu des services de la DRH sur cette question. Résultat, le guide du temps de travail reste inchangé, et nos interpellations auprès de l'élu sans réponses. Il ne faut pas s'étonner que parfois la justice tranche ce genre d'affaire (CHU en 2012). En attendant, nous allons demander un passage au CTP avec un « vote » bien entendu.

## Utilisation des véhicules de services !

Mais quel b....., cette nouvelle règle du début de l'année 2013. D'abord on vous demande de signer un document attestant que vous « remplissez bien toutes les conditions pour conduire un véhicule et que vous êtes capable de justifier de votre état de santé et de vigilance ». Ensuite, on ne vous remet pas systématiquement le document annexe « principe d'utilisation des véhicules de service » sur lequel se fonde cette accréditation. Pourtant dans l'accréditation est bien stipulé que vous en avez pris connaissance. Résultat, si vous ne respectez pas ce règlement, vous êtes passible de sanctions disciplinaires. Tout ça pour....travailler. NM, ou comment faire compliquer quand c'est trop simple. Du coup, bon nombre de collègues hésitent à utiliser des véhicules au regard de ces principes contraignants et pouvant mettre rapidement l'agent en défaut, notamment sur le remisage à domicile, y compris au moment de l'astreinte. Cette usine à gaz est digne de la BD « les Shadocks » excellent dans l'art de fabriquer des machines complexes et incompréhensibles pour un résultat insignifiant. A moins que celui-ci ne serve à l'administration qu'à ouvrir des parapluies et reporter les responsabilités sur les agents. Alors.... pompez !



## Des équipes de remplaçants titulaires, c'est possible!

Depuis longtemps maintenant, la CGT œuvre pour que soient trouvées des solutions aux reclassements du personnel ayant vécu une maladie ou un accident et qui nécessite un positionnement sur un nouveau poste de travail. Ces situations entraînent le recrutement d'auxiliaires qui se trouvent dans une situation précaire que NM solutionne en leur donnant des contrats de 12 mois maximum. La CGT réaffirme que, pour ne pas avoir un contingent d'auxiliaires trop important, il faut positionner les reclassements en surnombre, c'est à dire en créant des postes leur étant réservés. Une ébauche de solution a été apportée lorsque la collectivité a décidé de créer 10 postes de « titulaires remplaçants » afin de positionner des agents titulaires sur des postes précédemment occupés par des agents en reclassement en attente de validation de leur nouveau poste. Ce vœu, la CGT l'a partagé en validant ce principe et ces 10 postes, mais qu'en est-il aujourd'hui ? Quatre des dix postes sont pourvus alors que les besoins sont bien présents. Nous considérons que ce nombre de dix postes est loin d'être suffisant, en comparaison du nombre

d'auxiliaires à NM. Toutes les grandes directions, tous les services consommateurs d'auxiliaires doivent être munis d'équipes de titulaires remplaçants. Les collègues souffrent au quotidien de devoir former ces agents voués à ne pas rester. C'est la bagarre qui a été menée à l'Usine de l'Eau dernièrement, où des collègues ont déposé un préavis de grève pour demander le positionnement du collègue auxiliaire sur un poste de titulaire remplaçant. Bagarre à moitié gagnée car ils ont obtenu la promesse que le collègue sera embauché dès qu'un agent partira à la retraite, mais pas que celui-ci intègre tout de suite l'équipe de titulaires remplaçants. Cette lutte doit servir d'exemple, partout revendiquons pour nos collègues auxiliaires. Des postes sont créés, à nous d'imposer, y compris par la menace de grève, qu'ils soient pourvus.

Alors exigeons ensemble : « un collègue en reclassement = un titulaire remplaçant ».