

<p>• déroulement de carrière des agents sur tous les grades de leur catégorie (accès au principalat) reconnaissance de l'expérience professionnelle, accompagnement de la montée en compétence (formations, tuteur...)</p> <p>• niveaux d'emplois équilibrés par catégories et filières (plus d'agents en contact avec le public et sur le terrain)</p> <p>• simplification et allègement des niveaux hiérarchiques (principe de subsidiarité, faire confiance aux responsables de proximité).</p> <p>• simplification des niveaux hiérarchiques : administration agile avec des circuits courts avec des process simplifiés.</p> <p>Une collectivité doit produire un service de proximité aux usagers et non de la bureaucratie.</p> <p>• autonomie et responsabilisation des agents</p> <p>• moyens équitables répartis sur l'ensemble du territoire municipal et métropolitain en fonction de la densité et des besoins de la population.</p> <p>• bien décider : administration exemplaire, régions développées, réel dialogue social avec engagements par protocole</p> <p>• resserrement des niveaux de fonctionnalité et équité entre les métiers, les services et les directions.</p> <p>• recrutement sur des emplois statutaires</p> <p>L'Unsa est attaché au statut de la fonction publique qui préserve la neutralité, le recrutement sur la base de concours, la garantie de l'emploi et l'égalité femme/homme. L'UNSA lutte contre toute forme de précarisation des agents.</p> <p>• maintien et développement du service public en régie</p> <p>La régie doit prévaloir sur la délégation pour assurer un service public réactif et de qualité.</p>	<p>En mettant en place "décentralisation"</p> <p>Il faudra se mettre d'accord sur les moyens :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de diminuer le "niveau hiérarchique" - de générer plus de proximité <p>Ras de position dogmatique : ni sur la délégation, ni sur la régie</p>
<p>4 - Organisation de la collectivité</p>	<p>C'est un avantage acquis important pour les agents, il sera respecté</p>
<p>5. Les acquis pour les agents et leurs évolutions</p>	<p>Les agents bénéficient de participation employeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - mutuelle santé, - prévoyance, - chèque cesu garde d'enfants <p>Les cotisations des organismes ont augmenté alors que le montant de la participation de la collectivité n'a pas évolué depuis 2012.</p> <p>Les agents bénéficient d'un Comité des Œuvres Sociales (COS).</p> <p>La participation employeur de la collectivité au COS sera-t-elle maintenue à 1% de la masse salariale ?</p> <p>• Les 1607 heures :</p> <p>Comme dans de nombreuses grandes entreprises, les agents de Nantes Métropole et de la Ville de Nantes ont un nombre</p>
<p>6. Les évolutions liées à la Loi Transformation de la Fonction Publique</p>	<p>La participation employeur de la collectivité au COS sera-t-elle maintenue à 1% de la masse salariale ?</p> <p>• Les 1607 heures :</p> <p>Comme dans de nombreuses grandes entreprises, les agents de Nantes Métropole et de la Ville de Nantes ont un nombre</p>