



Nantes & Métropole

libres ensemble



On veut du POSITIF !

n° 10
Octobre 2021

Sommaire

Edito

1607h

Rémunérations

Contractuels

Conditions RH

Prévoyance

Arrêt maladie

Gipa

CHSCT

Les aventures de
Moins-Moins



UNSA

Nantes & Métropole

Le Nantif

3 rue Célestin Fresnet

44923 Nantes cedex 9

Tél. 02 52 10 82 12

07 61 97 74 82

unsa@nantesmetropole.fr

[www.unsa-](http://www.unsa-nantesmetropole.org)

nantesmetropole.org



Confédération européenne
des syndicats

Depuis toujours, **l'UNSA lutte contre la régression des droits des agents**. Suite à des décisions gouvernementales ou locales, la régression est en marche et **se répercute jusque dans nos directions**, qui adaptent trop souvent le cadre général **en défaveur des agents**. Les dossiers soumis aux élus sont trop souvent rédigés sous l'angle de la suspicion d'une présumée malhonnêteté généralisée des agents.

L'UNSA n'en veut plus : l'UNSA veut enfin du positif !!!

C'est le message que l'UNSA a fait passer lors de deux RDV de rentrée avec l'élue au personnel, Madame Bassal.

Dans le cadre de l'agenda social 2021-2022, l'UNSA porte des **propositions positives pour les agents** :

- Revalorisation de la **participation employeur pour la mutuelle santé et la prévoyance**,
- Mise en place d'une **prime de départ en retraite**,
- Revalorisation des **primes des médailles d'honneur**,
- Attribution de chèques CESU pour la **garde d'enfants de 6 à 11 ans**,
- Indemnisation des **coûts induits pour les télétravailleurs** selon les règles nationales,
- Simplification des démarches pour le **forfait mobilité durable** (attestation sur l'honneur pour le vélo) et application au co-voiturage,
- **Fin des règles qui pénalisent la carrière** : prise en compte des congés parentaux, fin de la double peine pour les agents sanctionnés d'exclusion temporaire de 1 à 3 jours (car illégal !).

Dans le cadre des négociations sur le régime indemnitaire, l'UNSA a porté des propositions lisibles et pragmatiques. Elle a insisté sur les points suivants :

- La **compensation pour contrecarrer l'augmentation du temps de travail**, du gel du point d'indice, des carrières peu attractives, par une **augmentation du régime indemnitaire**,
- Les augmentations des uns ne doivent pas pénaliser celles des autres,
- **L'attribution de la NBI** doit se faire selon les critères nationaux, **sans règle interne défavorable**.

La collectivité sait traiter favorablement la situation des agents à l'occasion de la crise sanitaire et l'UNSA le souligne systématiquement. **L'UNSA attend maintenant que ce soit toute la gestion RH qui soit traitée positivement !**



1607 HEURES... AVEZ-VOUS COMPRIS ?

Par application de la Loi de transformation de la fonction publique, c'est plié, en 2021 **la plupart des agents vont faire plus de temps pour essayer de ne pas perdre jusqu'à six jours de repos par an**. La plupart ? Oui car il ne peut pas y avoir de dérogation concernant la majorité du personnel. Du temps fait en plus ? Oui, mais normalement, ce n'est pas du temps pour travailler plus mais pour travailler dans de meilleures conditions... !

Depuis le travail de déclinaison dans les directions, vous y voyez plus clair ? Non. Pourquoi ? Parce que non contentes d'avoir sabré les congés, des directions s'en donnent à cœur joie pour réorganiser le temps de travail pour le rendre encore plus contraignant.

A l'UNSA, on le redit : STOP au négatif ! Quand l'organisation du temps de travail d'une direction, un service, permet la reconnaissance d'une dérogation aux 1607 heures, alors, on le fait, même si ce service n'est pas dans la liste des quelques exemples cités par l'administration ! Quand il est prévu que ce temps soit destiné à l'amélioration de la qualité de vie au travail des agents mais que tout ce qui y contribue va démarrer timidement en 2022 et s'étaler jusqu'en 2026, alors le temps aura déjà été utilisé à « travailler plus » !

C'est pourquoi les avis sur les dossiers soumis sur les 1607 heures (encore ce 20/09/21) restent défavorables par l'intersyndicale majoritaire CFTD—UNSA—FO.

Cependant, si vous voulez avoir des éclaircissements, contactez l'UNSA Nantes & Métropole : nous nous attacherons à décrypter pour vous la délibération selon votre catégorie, votre métier et vos contraintes professionnelles.

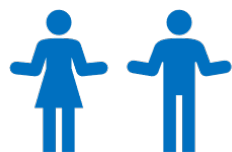


LA CARRIÈRE DES CAT. C DES (PETITES) AMÉLIORATIONS

En juillet dernier, le gouvernement annonce une revalorisation des grilles d'agents de catégorie C (concerne des échelons du premier et du deuxième grades), permettant une meilleure rémunération et une accélération de la carrière. Le premier indice du premier grade (échelle C1) était porté à 337 (+5 points d'indice) dès le 1er janvier 2022 et à 338 pour le second grade (échelle C2).

Depuis... le gouvernement annonce une hausse du SMIC au 1er octobre 2021. Mince, l'indice de référence pour que les agents ne soient pas en dessous du SMIC est... 340 ! Qu'à cela ne tienne, le gouvernement s'engage à en faire l'indice minimal de traitement de tous les agents publics, mais ne revoit pas sa copie de juillet alors qu'elle est déjà caduque... !

L'UNSA Fonction publique a redemandé que le chantier des grilles des agents de catégorie C et B soit rouvert et insiste sur la revalorisation du point d'indice.



CONTRACTUELS-BASCHING C'EST QUAND QU'ON ARRETE ?

Trop longtemps, les agents contractuels ont été considérés comme des agents publics privilégiés. D'une part, le vocable recouvre diverses situations (d'un CDD court jusqu'à un CDI). D'autre part, cela relève du mythe. Et particulièrement dans notre collectivité. Ces agents cumulent les contraintes de la Fonction publique sans les avantages de carrière. Souvent, leurs droits sont inférieurs à ceux des fonctionnaires (issus de règles nationales pour l'essentiel). Et à Nantes, tout semble compliqué. En effet...

La question de la réévaluation de leur rémunération, obligatoire tous les trois ans, est trop souvent traitée par échanges de mails ; des avenants signés ne sont pas renvoyés aux agents même après plusieurs mois ; l'application des droits prévus par le Code du travail pour les agents publics de droit privés reste à éclaircir.

A l'UNSA, on le redit : STOP au négatif ! L'UNSA a demandé à travailler à des règles d'accompagnement de ces agents qui sont totalement livrés à eux-mêmes et en position d'infériorité et de précarité.



L'UNSA REDEMANDE DES MOYENS POUR QUE LES AGENTS RH TRAVAILLENT DANS DE BONNES CONDITIONS

La charge de travail des services RH et dans les Cellules de gestion est telle qu'elle exerce sur les agents du département RH une forte pression. Malgré toute la bonne volonté de nos collègues, cette pression se répercute sur l'attente des directions et des agents qui en sont les « usagers ». Par ailleurs, les sujets dont les délais réglementaires sont déjà dépassés, ne parviennent pas à être finalisés. Nous l'avons évoqué l'an dernier en CT lors de la création du service « égalité au travail » : faute de moyens humains suffisants, le vrai plan d'action égalité et le dispositif de signalements stagnent.

A l'UNSA, on le redit : STOP au négatif ! L'UNSA a redemandé une attention toute particulière pour la charge et l'organisation des services en charge des RH et par conséquent la mise en œuvre des ajustements nécessaires. Le baromètre QVT illustre trop bien la problématique.

Il en est de même dans chaque direction où la gestion des RH est soumise aux RH centralisées ou aux directives des DGA. Il y a là un manque d'autonomie laissée aux directions : remplacements / ajustements soumis aux validations centrales, nombre de jours de télétravail (exemple sur la reprise à 1 jour dans les pôles de proximité), primes de surinvestissement des agents soumises à validation centrale avec une application de la délibération pas explicitée.

Des départs semblent importants dans ces services RH... Cette situation est source de RPS à grande échelle.



PREVOYANCE, ETES-VOUS SURS QUE VOTRE CONTRAT A ÉTÉ PRIS EN COMPTE ?

Fin 2019, des contrats de prévoyance ont été pris par des agents sur le nouveau contrat Collecteam. Ces contrats devaient être encodés dans GP Paye en janvier 2020 mais ce ne fut pas le cas pour tous les agents. De ce fait, des agents qui pensent être couverts par un contrat signé avec Collecteam ne sont pas couverts ! Plusieurs agents ont alerté leur cellule de gestion mais les situations de celles et ceux qui ne se sont pas manifestés ne sont peut-être pas régularisées (*faites le lien avec le sujet précédent...*)

Comment le détecter ? Si aucun prélèvement n'a été fait à compter de janvier 2020 sur votre salaire et que vous n'avez pas perçu la participation, prenez rapidement contact avec votre Cellule de gestion.

A l'UNSA, on le redit : STOP au négatif ! L'UNSA attend que l'administration mette les moyens pour contrôler les absences d'encodage sur GP Paye et pour réparer ces situations, indépendantes de la volonté des agents.



L'ADMINISTRATION PEUT-ELLE VOUS PLACER EN ARRÊT MALADIE ?

La réponse est clairement non. Selon le 2° de l'article 57 de la Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique territoriale, l'arrêt maladie ne peut être prescrit par l'administration puisqu'il revient à l'agent de transmettre à son administration l'avis d'arrêt de travail justifiant du bien-fondé du congé de maladie. En l'espèce, c'est le médecin traitant qui prescrit un arrêt de travail.

A l'UNSA, on le redit : STOP au négatif ! L'UNSA attend que l'administration arrête immédiatement ces pratiques qui peuvent mettre les agents en situation de précarité.



LA GIPA EST RECONDUITE

L'UNSA Fonction publique a demandé et obtenu que l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) soit reconduite pour l'année 2021. Le taux d'inflation est de 3,78% pour les cinq dernières années, taux bien supérieur à l'évolution de la valeur du point d'indice, toujours gelée, dont l'UNSA demande aussi la revalorisation. Pour savoir si vous y avez droit : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R32396>

Tout d'abord, à quoi servent le CHSCT et ses mandatés ?

Ils repèrent et analysent les situations de risques professionnels, ils s'assurent que l'employeur en protège les agents, ils contribuent à faire évoluer les conditions et l'environnement de travail.

L'UNSA va tenir le secrétariat du CHSCT du 19 octobre 2021 au 6 août 2022. Nos mandatés seront tous investis pour ce mandat important.

L'UNSA a demandé que ces 10 mois servent à traiter deux dossiers.

1 – Les horaires d'été :

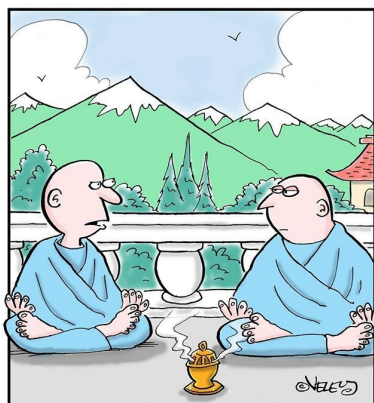
L'UNSA a demandé l'élaboration d'un dossier cadre sur les horaires d'été. Le besoin a été reconnu par Madame Bassal. L'UNSA attend une harmonisation des règles pour un même champ d'activité, le respect de la santé au travail étant l'objectif principal de la mesure.

2 – Baromètre QVT :

Vous avez été 46% à y répondre, dans un contexte particulier, et c'est une très bonne participation. Monsieur Parcot, Directeur général des services, a lui-même jugé la participation importante et a demandé à ne pas mettre cette étude dans un tiroir, faisant même le parallèle avec l'attente suscitée par la convention citoyenne !

10 perspectives d'actions ont d'ores et déjà été ciblées par la collectivité cet été.

L'UNSA demande que soient mises en œuvre les mesures correctrices et souhaite y être pleinement associée. Compte tenu de la commande de M. Parcot, c'est donc un des sujets prioritaires qui doit être mené à bien, avec un plan d'actions et un calendrier à construire.



**LES AVENTURES DE MOINS-MOINS,
LE PETIT NANTOPOLITAIN**

- « *Alors Moins-Moins, tu médites ?* »
- « *Non, je positive les régressions !* »



Pour information, montant des cotisations **annuelles** :

Catégories C : 60 euros
Catégories B : 90 euros
Catégories A : 110 euros

*66% déductibles des impôts,
ou crédit d'impôt pour les non-
imposables*

*Je veux développer un syndicalisme différent,
je rejoins l'Unsa Nantes & Métropole.*

BULLETIN DE CONTACT

Nom : Prénom :

Nantes Métropole Ville de Nantes CCAS

Direction : Service :

Tél. : Grade :

Adresse :

..... Mail :

Bulletin à retourner par courrier interne ou voie postale à
UNSA Nantes & Métropole
Le Nantil — 3 rue Célestin Fresnet — 44923 Nantes cedex 9
Permanence : 02 52 10 82 12
unsa@nantesmetropole.fr