



*libres ensemble*

## **Vous avez dit « 1607 heures » ?**

n° 9  
Février 2021

### Sommaire

Edito

Les lignes directrices de gestion

Prime grand âge

Majoration des heures complémentaires

Prime précarité

Prime Grand Age

Agents contractuels

Réorganisations

Elections CNRACL



UNSA

Nantes & Métropole  
Le Nantif

3 rue Célestin Fresnet  
44923 Nantes cedex 9

Tél. 02 52 10 82 12

unsa@nantesmetropole.fr

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

[nantesmetropole.org](http://nantesmetropole.org)



Confédération européenne  
des syndicats

Dans le cadre de la Loi de Transformation de la Fonction Publique, l'État impose aux collectivités de porter le temps de travail à 1 607 heures. Pour les agents de la Ville de Nantes, le CCAS et Nantes Métropole, on peut ainsi aboutir à une augmentation potentielle de six jours de travail pour l'année à compter du 1er janvier 2022.

**Cette augmentation du temps de travail est une régression sociale** qui vient à rebours de la baisse tendancielle du temps de travail depuis la fin du XIX<sup>ème</sup> siècle ! **Les derniers aménagements et réductions du temps de travail ont pour but une meilleure répartition du travail et de la richesse produite, une amélioration de la vie personnelle. Par dérive, et faute d'embauches suffisantes, la contrepartie a été l'intensification du travail** (moins d'heures de travail pour produire la même chose, voire plus), avec son lot d'expositions aux risques physiques et psychiques pour les agents (sollicitations excessives, difficultés de déconnexion, pression du résultat, ...) et donc à des arrêts, des reclassements, des incapacités de travail, qui représentent aujourd'hui de la souffrance et des coûts.

**Cette baisse du temps de travail a été portée par les organisations syndicales et jusqu'à présent par les élus qui se réclamaient des valeurs de la gauche et de la sociale écologie.** C'est ce qui a conduit à ces progrès sociaux locaux, négociés, qui n'avaient pas été remis en cause jusqu'à maintenant.

**Les 1 607 h, c'est la Loi** : c'est donc une obligation qui s'impose à nous.

Mais les modalités d'application sont laissées à la discrétion des collectivités territoriales dans le cadre de leur libre administration. **L'UNSA demande une compensation financière du temps de travail supplémentaire. Nous avons eu une fin de non recevoir de la collectivité.** Celle-ci, qui prône pourtant la qualité de son dialogue social, refuse d'engager la négociation avec les organisations syndicales sur cette compensation, en écartant de facto toute discussion financière préalable et en noyant ce point dans de futurs ajustements du régime indemnitaire...

L'UNSA s'est jusque là impliquée pleinement dans la démarche de construction de la méthode de négociation des 1 607 heures. Elle a ainsi formulé des propositions pour permettre de vraies évolutions sur la qualité de vie au travail et la qualité de service rendu. Mais **il n'est pas possible d'imaginer que les agents travaillent plus pour gagner strictement la même chose.**

**L'UNSA a demandé à plusieurs reprises une consultation des agents avant le Comité technique de mai, qui a été refusée.**

**Voici les propositions que l'UNSA va porter les prochaines semaines :**

- **remplacer les 6 jours de congés supprimés par 6 jours de RTT flottants** en augmentant le temps de travail de 10 minutes par jour, en généralisant le badgeage (la vérité du temps de travail) et permettant l'usage des CET.

- **travailler mieux** : outils adaptés ; temps apaisés ; travailler utilement en diminuant au maximum la bureaucratie ; favoriser le déroulement de carrière des agents en prévention de l'usure professionnelle, en les accompagnant réellement dans leur mobilité professionnelle avec une offre de formation pour la montée en compétence des agents. Travailler aux sujétions particulières permettant de déroger aux 1607 heures.

- **mieux articuler les temps de vies personnelle et professionnelle** : charte des temps, télétravail, accompagnement parentalité, droit à la déconnexion.

- **travailler plus et gagner plus** en augmentant d'autant le Régime Indemnitaire et en le simplifiant (pour le rendre plus lisible pour les agents et plus simple à gérer pour la RH).



## LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

La rédaction des **Lignes Directrices de Gestion est une obligation qui découle de la Loi de Transformation de la Fonction Publique**. Ces Lignes Directrices de Gestion ont pour objet de compenser la perte de compétences des CAP, en les faisant adopter par le Comité technique et en les rendant publiques auprès des agents.

**Pour le dossier de cadrage, l'UNSA a noté avec satisfaction la reprise d'un grand nombre de ses revendications** sur lesquelles elle s'est fortement investie depuis des années :

- **la transparence dans le déroulement de carrière** des agents,
- une **Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Congés efficace et qualitative** pour la collectivité ET des agents qui intègrent une mobilité accompagnée et facilitée,
- une prise en compte de la **santé des agents** (suivi médical, usure pro, reclassement...) et la mise en œuvre de médiations individuelles et collectives ainsi qu'un travail pour prévenir les Risques Psycho Sociaux.

Cette année, ces Lignes Directrices de Gestion ont été « négociées » en un temps record pour répondre aux exigences de la loi qui fixait le délai. **L'UNSA a obtenu une clause de revoyure** afin d'ajuster la mise en œuvre de ces Lignes Directrices de Gestion.

Pour reprendre les mots du dossier de cadrage, si les agents atteignent enfin un « sentiment de bien-être collectif et individuel qui engloberait l'ambiance, la culture organisationnelle, l'intérêt et les conditions de travail, le sentiment d'implication, l'autonomie et la responsabilisation, l'égalité, le droit à l'erreur, la reconnaissance et la valorisation du travail », nul doute que, dans ces cas-là chacun aura à cœur de pouvoir et vouloir progresser.

**Maintenant, la collectivité doit se donner les moyens de ces belles ambitions affichées. Il convient de mettre l'organisation et les moyens au service de ces engagements, ce document devenant l'outil de référence des actions RH pour les six ans à venir.**

Les agents en difficulté et en souffrance n'ont pas à attendre six ans pour avoir des réponses et des résultats.

**Pour le dossier des déroulements des carrières, nous sommes satisfaits :**

- du maintien de la méthode des millésimes (transparence de la temporalité dans la progression des échelons et égalité entre les filières),
- de la suppression des sanctions disciplinaires du premier groupe comme frein à la promotion,
- de l'application de la règle du 1/4 modulée en cat B, permettant d'optimiser le nombre de nominations à l'ancienneté, dans un cadre technique très contraint,
- des critères liés au parcours de l'agent et pas seulement du parcours syndical,
- de l'application de la méthode des millésimes aux EJE et ASE et notamment de l'homogénéité des tableaux proposés.

**Nous maintenons la demande de :**

- la tenue de poste « à améliorer » dans la reconnaissance de l'appréciation de la valeur professionnelle, compte-tenu d'une part de subjectivité, pour bénéficier d'un avancement l'année suivante,
- la fin de la double peine : nous avons formulé une demande d'un an au lieu de trois pour récidive d'une sanction disciplinaire du 1er groupe (hors avertissement et blâme)\*,
- millésimes des cat. C : des efforts restent à faire sur le déroulement de carrière des agents de catégorie C, les moins bien rémunérés, et qui aujourd'hui sont le plus souvent ceux en première ligne,
- nous regrettons la condition interne supplémentaire pour le passage de grade 2 à 3, sur poste de niveau 1 en cat B,
- la reconnaissance de critères extraprofessionnels pour la promotion tels que l'art 19 du décret le permet.

*\* A noter que lors du CT de janvier, l'UNSA est revenue sur ce point demandant le retrait de cette disposition contraire au principe général du droit qui prévoit que tout individu ne peut être sanctionné, puni ou "condamné" deux fois à raison des mêmes faits et ce en application du principe "non bis in idem". L'UNSA alerte donc les agents qui seraient concernés à faire un recours, au nom de ce principe.*



## LA PRIME GRAND AGE SERA BIEN VERSÉE !

L'UNSA vous informait dans sa précédente publication (n°8, novembre 2020) : le Comité technique de janvier a rendu un avis favorable à la prime Grand Age destinée aux agents territoriaux exerçant auprès des personnes âgées prises en charge dans les EHPAD.

**Cette prime de 118 euros sera versée de manière rétroactive à compter du 1er mai 2020, aux :**

- **fonctionnaires** (titulaires ou stagiaires), auxiliaires de soins territoriaux au sein des EHPAD ou de tout autre service et structure spécialisés dans la prise en charge des personnes âgées,
- **agents contractuels** exerçant les fonctions d'aide soignant ou d'aide médico-psychologique (AMP).

Cette prime sera mise en paie au printemps 2021.

La collectivité a souhaité profiter de cette prime pour réviser le Régime indemnitaire Grade des auxiliaires de soin. 11 agents allaient percevoir une indemnité différentielle. L'UNSA a demandé et obtenu qu'elle ne soit pas dégressive : tous les agents bénéficieront bien au minimum de 118 euros en plus pour la prime grand âge.

**L'UNSA a voté favorablement** (UNSA, CFTC : favorables ; CGT, CFDT, FO : abstention).



## LA MAJORATION DES HEURES COMPLÉMENTAIRES DES AGENTS A TEMPS NON-COMPLET EST ACTÉE !

**L'UNSA l'avait demandée, dès la parution du décret, par courrier du 22 mai 2020 à Madame la Présidente-Maire.** Le comité technique de janvier a rendu un avis favorable à cette majoration. C'est une bonne chose pour les agents concernés. L'UNSA a rappelé que dès que, chaque mois, des agents à TNC réalisent des heures complémentaires, il convient de prévoir l'évolution de leur poste à une meilleure quotité de travail voire à un temps plein. L'UNSA a par ailleurs demandé un bilan annuel sur les heures complémentaires réalisées par ces agents à TNC titulaires et temporaires, ce qui a été accepté par Mme Aïcha Bassal, élue au personnel.



## APPLICATION DE LA PRIME PRÉCARITÉ

Il s'agit d'une des rares mesures positives de la LTFP et elle est applicable de droit pour les agents ayant un contrat inférieur ou égal à un an, conclu à partir du 1er janvier 2021. Cette indemnité est équivalente à 10% de leur salaire brut. Elle sera versée avec la paie du mois suivant la fin de la collaboration.

Pour l'UNSA, il est bon que les agents en situation de précarité soient, en quelque sorte, indemnisés, mais la prime précarité n'est pas une fin en soi ! Nous souhaitons que la collectivité garde dans ses effectifs les agents formés, qui donnent satisfaction, et qu'elle ne soit pas bloquante dans l'accès aux jurys de recrutement lorsque les postes sont à pourvoir depuis de nombreux mois, voire des années. Nous avons demandé que les agents potentiellement concernés soient informés de l'existence de cette prime.



## LES AGENTS CONTRACTUELS NE DOIVENT PAS ÊTRE LES LAISSÉS POUR COMPTE DE LA FONCTION PUBLIQUE

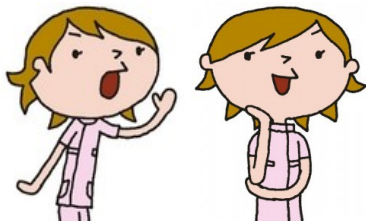
Pour respecter les délais légaux (31 décembre 2020), un important travail a été mené sur les Lignes directrices de gestion (voir article précédent) en faveur des agents statutaires. Mais qu'en est-il de la prise en compte de la situation des agents contractuels ? Les agents contractuels ne se considèrent pas correctement pris en compte par leur employeur. Une fiche de gestion est en ligne depuis 2016 (sur naonantes). Il n'est pas prévu à ce stade qu'elle soit mise à jour. **Les élus CCP A s'engagent à travailler à l'amélioration des conditions de travail, de carrière et de rémunération des agents contractuels et de leurs relations avec les services des RH.**



## LES RÉORGANISATIONS EN COURS

« A la loupe »... le retour : voir ci-joint l'interpellation de l'UNSA distribuée aux élus métropolitain.

## LES AVENTURES DE MOINS-MOINS, LA PETITE NANTOPOLITAINE



- "Bonjour Moins-Moins, ça avance l'augmentation du temps de travail ?"
- "Oui Oui. Ca discute. Ca discute. On a fait des réunions pour préparer la méthode de travail des réunions suivantes. ☐"
- "Ah bon ? C'est pour voir comment on sera payé plus pour le travail en plus ?"
- "Ah ben non. Là faudra faire des réunions plus tard pour voir la méthode pour ne rien toucher."



## Élections CNRACL

# Du 1<sup>er</sup> au 15 mars je vote UNSA



### LE C.A. DE VOTRE CAISSE DE RETRAITE EST RENOUELÉ

L'UNSA Territoriaux et l'UNSA Santé sociaux ont déposé une liste commune pour le collège des actifs et une pour le collège des retraités.  
Plus d'info : <https://www.unsa-territoriaux.org/elections-cnrACL-les-listes-des-can-di-dats-et-la>



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](mailto:unsa@nantesmetropole.fr)**