



libres ensemble

Régime indemnitaire on veut du positif !



**Avril 2022
n° 11**

Sommaire

Edito

Pôles de proximité

Nature et Jardins

Education : critères de
mobilité

temps de travail

UNSA

**Nantes & Métropole
Le Nantîl**

3 rue Célestin Freinet

44200 Nantes

02 52 10 82 12

07 61 97 74 82

unsa@nantesmetropole.fr

http://unsa-

nantesmetropole.org



**Régime indemnitaire : c'est parti pour un nouveau round de
« négociations »**

Négociations : encore faut-il que les élus décident de mettre de réels moyens financiers pour appeler ça une « négociation ». L'intervention de l'élu aux finances, Pascal Bolo, en conseil métropolitain du 4 février avait le mérite de la clarté : « **les dépenses de personnel n'augmentent que de 1,6 % ce qui est raisonnable compte tenu de l'augmentation de la population** » (OF 5-6 février 2022).

Les Organisations Syndicales ont donc mis en place **une intersyndicale pour demander une augmentation à 3 chiffres par mois et pour toutes les catégories.**

Nos collectivités proposent une augmentation moyenne de 36 €.

Devant le ridicule de cette proposition, l'UNSA demande que cette augmentation soit de 400 € pour tous. Ces 400 € permettront de répondre aux objectifs de la collectivité quant à la résorption de la précarité, l'égalité hommes-femmes, l'attractivité de nos collectivités et la prise en compte des métiers en tension.

Les métiers en tension sont de plus en plus nombreux avec de vrais soucis de recrutement qui peuvent entraîner une privatisation de services. Faute d'agent, il faut avoir recours à des prestataires privés qui peuvent coûter plus cher que la prestation en régie. **Il faut croire que ce qui compte pour nos collectivités, c'est la maîtrise de la masse salariale, pas la maîtrise de la dépense publique !**

Ces 400 € correspondent à l'écart de rémunération constaté entre le secteur public et le secteur privé sur certains métiers et à la baisse du pouvoir d'achat du fait du **gel du point d'indice depuis plus de 10 ans !**

La rémunération des agents territoriaux n'a augmenté que de 1,2 % entre 2010 et 2019, contre "3,8 % pour celle des salariés du secteur privé", comme le rappelle France urbaine, le 8 mars 2022.

Interrogée par Ouest France (édition du 23 février 2022) sur la polémique sur le doublement du salaire des enseignants, **Johanna Rolland** répond : « Pour un enseignant avec un bac +5 et qui démarre sa carrière à 1 700 €, **il serait logique d'aligner ce salaire sur celui de celles et ceux qui travaillent dans le privé avec le même niveau de formation.** Quand on dit ça aux Nantais, tout le monde comprend ».

A l'UNSA on veut du positif et nous sommes bien d'accord avec la Présidente Maire !

PÔLES DE PROXIMITÉ

La mise en place des pôles de proximité est une innovation de Nantes Métropole.

Les pôles de proximité font partie de l'ADN de notre collectivité.

L'objectif des pôles de proximité est de rendre un service au plus près des besoins des habitants dans un dialogue régulier avec les élus et les services des communes, tout en faisant le lien avec les directions centrales pour la mise en œuvre opérationnelle des politiques publiques votées par les élus.

La proximité est affichée comme étant un des quatre marqueurs "modes de faire" du mandat 2020-2026.

Ce discours porté par les élus et la direction générale est **mis à mal avec une recentralisation** actée ou en discussion de missions exercées par les pôles (rénovation énergétique des logements, développement économique...) et une fusion des 2 pôles nanto-nantais.

Bientôt un seul pôle avec tous les quartiers nantais qui ne serait plus qu'un super centre technique dépouillé de ses missions de conception et d'instruction ?

Une belle façon d'éloigner la prise de décision de la mise en œuvre sur le terrain et donc de développer la bureaucratie.



ÉDUCATION : MOBILITÉ (CHANGEMENT D'ÉCOLE) ENFIN LA CLARIFICATION DES CRITÈRES

Lorsqu'un agent souhaitait changer d'école jusqu'à présent c'était le flou ! On nous disait l'ancienneté ! Oui mais l'ancienneté dans quoi ? Le grade ? La demande ? l'embauche dans la collectivité ? Etc... Pas très clair tout ça. Donc chacun pouvait interpréter à sa façon.

L'UNSA a demandé, lors d'une réunion avec la direction de l'Éducation que soient clairement définis les critères d'attribution d'un poste dans une autre école.

Par souci de transparence, d'équité, et pour éviter aussi une probable attribution « à la tête du client ». Nous avons obtenu satisfaction.

Au final, les critères sont :

- 1) Ancienneté à la direction de l'éducation
- 2) Ancienneté à la Ville / Nantes Métropole
- 3) Ancienneté dans la fonction publique territoriale
- 4) L'âge de l'agent

NATURE ET JARDINS

La Ville vient d'obtenir un nouveau prix international pour 3 parcs et jardins : le Green Flag Award

La Ville de Nantes et les élus communiquent régulièrement auprès des habitants et au-delà de la Métropole sur les grands événements, des prix ou des opérations comme : les 4 fleurs ; le zéro phyto ; le Voyage à Nantes et Claude Ponti ; Quai des Plantes ; les paysages nourriciers ; plantation de 25 000 arbres entre 2020 et 2026 ; la Fleur d'Or...

C'est grâce au travail des agents que cette valorisation du territoire est possible !

Or, le travail des agents n'est pas toujours mis en valeur à la hauteur de leur investissement, de leur implication et de leur professionnalisme pourtant reconnu dans l'audit de 2020.

La première reconnaissance passe par le salaire !



TEMPS DE TRAVAIL : LA NOUVELLE ORGANISATION DEPUIS LE 1ER JANVIER 2022

L'UNSA, tout en étant **contre cette augmentation du temps de travail** décidé par l'État, a participé aux négociations en défendant les principes suivants :

- **Pas de « travailler plus sans être payé plus ! »** : nous n'avons pas eu gain de cause mais nous avons réussi à ouvrir dès 2022 des négociations pour une augmentation du régime indemnitaire. Il n'en reste pas moins qu'il y a des secteurs où des agents travaillent plus pour gagner moins !
- **Badgeage** (la vérité du temps travaillé) appliquée **sur la base de la plage horaire 7H – 19H30** (horaires décalés) pour favoriser **l'articulation des temps** (vie privée/vie professionnelle) et pour permettre de **générer suffisamment d'heures supplémentaires** pour récupérer les 6 jours de congés enlevés : 59 % des agents en horaires variables sont en horaire décalés. Soyez en tout cas attentifs à ce que toutes vos heures soient bien prises en compte !
- **Choix laissé à tous les cadres A entre forfait et badgeage** : nous n'avons pas eu gain de cause. cela a été une demande de l'UNSA et nous reviendrons à la charge lors du bilan d'étape mi-2022. Faites entendre votre voix d'ici là !
- **Application sans restriction des sujétions** pour permettre à un maximum d'agents de travailler moins que 1607H : 40 % des agents relèvent d'une sujétion métier grâce à nos demandes.
- **Mise en place de 6 jours flottants** de récupération sur l'année pour compenser les 6 jours de congés supprimés : nous ne savons toujours pas comment ces 6 jours sont positionnés !!
- **Préservation du dimanche comme un jour de repos (contre la banalisation du travail le dimanche)**. Quand il est travaillé, maintien pour les agents d'une vraie compensation financière ou de récupération (100%). Nous n'avons pas obtenu gain de cause. L'administration a refusé d'accéder à notre revendication. C'est totalement aberrant !

Globalement cette remise à plat du temps de travail a été l'occasion pour l'administration de remettre en cause de nombreux acquis sociaux qui vont au-delà des 1607h voulues par le gouvernement !

Depuis 3 mois, les agents doivent faire avec ce nouvel environnement professionnel, nous reviendrons bientôt vers vous sur ce sujet afin de faire appliquer les quelques points favorables arrachés par les organisations syndicales lors des négociations (sujétion, jours flottants...).

N'hésitez pas à nous faire remonter vos remarques, vos coups de gueules et suggestions alors qu'un bilan d'étape est promis par l'administration d'ici le mois de juin.

GUIDE DU TEMPS DE TRAVAIL : MAIS QUELLES SURPRISES !

Il vient d'être mis en ligne, sans qu'aucune Organisation Syndicale n'ait pu le relire. Sur un sujet aussi sensible actuellement, c'est pour le moins fâcheux ! On y découvre des nouveautés comme :

- la suppression du compteur « RECU NON PRISE »,
- l'impossibilité toujours pour les agents aux horaires variables de prendre les 6 jours flottants quand ils le veulent,
- le passage pour les agents badgeurs de 24 jours de RTT possibles il y a quelques années à 22 (28-6) !

Tiens mais au fait, le compteur « RECU NON PRISE », il ne pourrait pas servir à y porter ces six jours flottants pour les agents badgeurs ?

On y découvre aussi des « anciennetés » comme les modalités du temps partiel thérapeutique qui ne tiennent pas compte de la réglementation

A l'UNSA, on veut du positif et que les règles favorables aux agents s'appliquent dès que les délibérations sont prises et/ou dès que les décrets d'application sont publiés !



**MERCI NANTES METROPOLE ET VILLE
DE NANTES !**

QUAND L'UTOPIE À LA VILLE DE NANTES ET À NANTES MÉTROPOLE EST LA RÉALITÉ À LA RÉGION DES PAYS DE LA LOIRE

« S'agissant des **personnels devant concilier le travail à domicile avec la contrainte d'une garde d'enfants, un équilibre devra être trouvé** entre les exigences professionnelles et l'attention indispensable qui doivent être portés aux enfants qui suivent souvent une scolarisation à distance. **Aussi, le travail à distance devra être aménagé** pour s'adapter aux circonstances que nous vivons. Je demande aux encadrants d'être **extrêmement attentifs** sur ce point pour arrêter, avec les agents, les modalités d'organisation du travail les plus appropriées. En aucun cas, il ne peut s'agir d'un télétravail classique. **Dans les situations les plus difficiles, un placement en autorisation spéciale d'absence** pourra être envisagé par l'encadrant, en lien avec la DRH. Il s'agira donc de faire preuve de **bienveillance et de compréhension** dans une situation tout à fait exceptionnelle. »

Signé : le DGS du Conseil Régional des Pays de la Loire, le 3 janvier 2022 (les mots en gras sont d'origine)

A L'UNSA ON VEUT DU POSITIF !

L'UNSA attend de la simplicité et de la confiance dans la probité des agents.

A la région Pays de la Loire pas de suspicion généralisée quant à la triche supposée des agents, de demande d'attestation de l'employeur du conjoint et de toutes les "bonnes" idées bureaucratiques qui se développent à Nantes et à la Métropole.

QUAND L'UTOPIE À LA VILLE DE NANTES ET À NANTES MÉTROPOLE EST LA RÉALITÉ À LA RÉGION DES PAYS DE LA LOIRE (BIS)

C'est reparti ! Vous venez au travail à **vélo plus de 100 jours par an** et vous pouvez bénéficier du **forfait mobilité durable** versé à terme échu... prouvez le et ce... avant le 31 janvier 2022 pour toutes et tous ! La délibération ne prévoit pas une date limite de cochage des cases, mais c'est tout de même imposé.

A L'UNSA ON VEUT DU POSITIF !

L'UNSA attend de la simplicité et de la confiance dans la probité des agents et redemande à ce qu'une déclaration sur l'honneur suffise, puisque le décret le prévoit.

Ce respect du décret permettrait d'éviter cette belle bureaucratie avec des agents obligés de cocher des cases et d'autres agents obligés de vérifier le bon cochage des cases et de reprendre l'ensemble en cas d'erreur !

A la région des Pays de la Loire, on fait confiance aux agents, la déclaration sur l'honneur suffit.



Pour information,
montant des
cotisations annuelles :

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

66 % déductible 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

Service : Téléphone :

Mail :

À nous retourner par courrier interne ou voie postale à
UNSA Nantes & Métropole

Le Nantil - 3 rue Célestin Freinet - 44200 Nantes
Permanence : 02 52 10 82 12 / 07 61 97 74 82