



# L'enjeu



1er trimestre  
2017

52 Boulevard de la République  
06400 CANNES

Vos contacts :

Robert BACCHI : 06 01 08 22 47

Eric MORAND : 06 15 49 12 42

Mail : [cgterritoriaux@gmail.com](mailto:cgterritoriaux@gmail.com)

Site : <http://cgtcannes.wixsite.com/fonctionpublique06>

## A LA UNE

-Dégradation de nos conditions de travail

-Evaluation

-CAPL

Votre syndicat CGT vous présente ses



Chers collègues,

A l'occasion de nos tournées dans les divers services de la Ville de Cannes, nous nous entretenons régulièrement avec vous. Et de rencontres en rencontres, ce que nous constatons, c'est la dégradation de nos conditions de travail au quotidien. Cette situation nous concerne tous, quel que soit notre niveau dans l'échelle hiérarchique. Les causes en sont multiples.

La première d'entre elles est facilement identifiable : c'est le manque de moyens matériels au quotidien, qui va croissant. Pour illustrer, nous l'avons vu très récemment, avec notre intervention auprès du Maire, relayée dans la presse locale, par laquelle nous avons pu mettre en évidence d'importantes carences organisationnelles concernant les véhicules de la Police Municipale (cf. photos ci-après, suffisamment explicites...).

Le parc automobile de ce service est à bout de souffle, de nouveaux véhicules auraient dû arriver depuis longtemps !!!



Par ailleurs, il n'est pas rare que nous apportions notre propre matériel de bureau, prélevé sur nos deniers personnels, pour compenser les restrictions dont nous faisons l'objet. Certains services ne disposent toujours pas d'une salle de repas. Quand elle existe, le matériel n'est pas remplacé s'il tombe en panne (réfrigérateur, four micro-ondes...). Une partie d'entre nous travaille dans des locaux délabrés, voire insalubres. Nous sommes intervenus en octobre 2015 au service des Espaces Verts, dans le cadre du C.H.S.C.T., afin d'établir un état des lieux des cabanons de jardin, que nous avons remis aux Elus de la Ville de Cannes. La remise de ce rapport a été suivie par des travaux de rénovation de certaines de ces structures, nous ne pouvons que saluer cette action visant à améliorer les conditions de travail des agents.

Nous regrettons cependant que la Municipalité n'a accompagné cette réponse en actes d'aucune communication, ni verbale, ni écrite, avec les représentants du personnel faisant partie du C.H.S.C.T lors de la préparation et de la réalisation de ces travaux.

Nous déplorons cet état d'esprit, bien peu collaboratif. Nous aurions apprécié la possibilité d'œuvrer de manière collégiale à l'amélioration de nos conditions de travail. Vous pouvez admirer, ci-après, un exemple de cabanon non (encore !!!) réhabilité, situé dans l'enceinte du Palais des Festivals, sous les célèbres marches, foulées par les acteurs venus du monde entier ! C'est ainsi que dans la ville des Festivals, sur l'un des fronts de mer les plus célèbres du monde, le luxe High Tech côtoie la misère ouvrière...

Nous sommes intervenus auprès de Mme Claire- Anne REIX présidente de la SEMEC ( palais des festivals) qui nous a indiqué que des travaux vont être réalisés dès le mois de janvier afin de réhabiliter ce local.



Au travers de ces divers exemples, il y a encore du travail pour améliorer les conditions de travail des agents. Les représentants du syndicat CGT qui siègent au CHSCT s'y emploient, et sont encore largement intervenus lors du dernier CHSCT, le 14 décembre 2016, en présentant un nouveau dossier sur les cabanons de jardin du service des espaces verts.

Visiblement la direction de ce service ne se soucie guère du bien-être de son personnel...

Une autre cause identifiée de cette dégradation concerne le manque de personnel dans les services. Alors que les agents qui partent à la retraite sont de moins en moins remplacés, les exigences en termes d'objectifs sont revues à la hausse et les délais de réalisation, eux, à la baisse. Testés sans relâche dans des limites qu'il leur faut sans cesse repousser, les agents sont pris dans un système qui génère une véritable souffrance au travail. Nous avons pu constater la détresse de divers Chefs de Service, dont pourtant les résultats sont probants, qui ont parfois fait réaliser à la Ville de Cannes des économies de centaines de milliers d'euros, qui pourtant manquent de personnels et de moyens, se heurtant au silence immobiliste et ingrat de l'Administration, insensible à leur souffrance. Et à ce propos, n'oublions pas que toutes les personnes en souffrance ne sont pas en congés maladie.

Toutes ne consultent pas la médecine professionnelle pour exprimer ce qu'il en est de leur mal-être au travail.

Par ailleurs, les agents se retrouvent trop souvent instrumentalisés dans des luttes de pouvoir entre Chefs de Service.





Le Maire de la Ville de Cannes avait annoncé sa volonté de voir émerger une ligne directrice commune à tous les Responsables : celle du service public, et non plus celle des intérêts et territoires personnels. Sa formule-choc " les citadelles, c'est **ter mi né** !!!" hélas, n'a pas été « suivie d'effet ». Les citadelles et leurs barons perdurent et composent le paysage territorial, sans que personne ne soit en mesure de mettre fin à ces querelles stériles.

Le passage à l'intercommunalité de certains services de la ville de Cannes n'a fait qu'aggraver ces problématiques.

Tout se passe comme si un élément essentiel du climat social s'était peu à peu altéré : la confiance des agents envers les responsables. Tous ne sont heureusement pas concernés, il faut le préciser, mais cette catégorie compte de trop nombreux adeptes du double langage. Vous êtes nombreux à témoigner du peu d'écoute de la part de certains responsables, de l'absence de prise en compte de vos demandes, de vos analyses des situations professionnelles, de vos préconisations, de vos soucis et difficultés... Certains d'entre vous se sont engagés sans compter, allant jusqu'à ramener du travail à la maison. Vous ne doutiez pas de la juste récompense qui ne manquerait pas de couronner vos efforts. Mais cette récompense, ce n'est pas forcément vous qui l'obtenez. Eh !!! non... Peu à peu, certains d'entre vous finissent par baisser les bras, le moral miné par l'absence de soutien et de reconnaissance.

Nous avons pu constater les mouvements de personnels ces derniers mois, dans les services administratifs, comme dans les services techniques, avec des agents qui sont parfois avisés au dernier moment de leur nouvelle affectation.

Les Lois sur l'âge de départ à la retraite contribuent à la dégradation générale. Elles contraignent certains agents à travailler de plus en plus longtemps dans l'espoir de sortir des effectifs avec une retraite décente. Les seniors peuvent tout à fait rester très performants et l'expérience d'une multitude de situations de travail peut constituer un véritable atout. Toutefois, pour les agents de terrain dont la force physique est requise, la donne n'est pas la même, tandis que les exigences en termes de productivité ne se modulent pas.

Nous regrettons de constater que les anciens ont de moins en moins leur place dans le monde du travail, même au niveau local. Nous rencontrons régulièrement certains d'entre eux, qui se sentent dévalorisés et mis à l'écart.

Si vous vivez de telles situations, ne vous résignez pas, sortez de l'isolement.

Les représentants du syndicat CGT peuvent vous apporter leur aide, en dénonçant certaines pratiques, qui occasionnent une dégradation de vos conditions de travail.



## L'ÉVALUATION : **UN ENJEU** POUR VOTRE CARRIÈRE

### **Pourquoi et à qui rendre compte ?**

Selon la définition du dictionnaire : Évaluer c'est estimer, porter un jugement sur une donnée en référence à une valeur.

L'évaluation (dans le service public) **cherche à apprécier** les effets directs et indirects d'une politique, d'une réforme, d'une action, d'une mission **par rapport aux objectifs fixés ou implicites**. Elle pose avec vigueur la nécessité de **clarification des objectifs des services publics - donc des missions**. En même temps, **elle organise le retour d'expérience** qui permet de mettre en œuvre l'amélioration du service et son adaptation aux évolutions des besoins. »

### **Qui est concerné ?**

- le fonctionnaire ;
- le contractuel en [CDI](#) ;
- ou le contractuel en [CDD](#) d'une durée supérieure à un an

### **A savoir :**

**L'avancement à l'ancienneté** était de rigueur jusqu'en 2000. Maintenant, **l'avancement est au mérite**, l'individualisation de la rémunération avec notamment la mise en place du **RIFSEEP** (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel).

### **Qui évalue et comment ?**

**La mise en place d'entretiens d'évaluation basés sur des fiches de poste présentées à l'agent lors de l'entretien**. Ces entretiens obligatoires depuis les années 2005, sont **menés par le responsable hiérarchique direct de l'agent**.

- **L'évaluateur** : doit préparer l'entretien en réalisant le bilan annuel de l'agent, en réunissant des faits pour argumenter ses appréciations et proposer des pistes d'amélioration..
- **Pour l'agent** : il doit être informé **au moins 8 jours** à l'avance de la date de son entretien. **Il est important de préparer son entretien afin de mettre en évidence ses points forts et à ses difficultés, et de proposer des pistes d'amélioration.**

### **Que doit-on évaluer ?**

L'analyse de pratiques professionnelles et le retour d'expérience :

- Evaluer la manière dont chaque agent mobilise ses compétences professionnelles et techniques pour accomplir les missions liées à son activité
- **Apprécier de manière équitable** la contribution individuelle et l'implication de l'agent dans l'atteinte des objectifs.
- **Améliorer la communication** et la coopération entre le responsable hiérarchique et l'agent
- d'orienter le développement professionnel de l'agent dans **une perspective d'enrichissement**.
- La capacité d'encadrement ou d'expertise, ou le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

L'entretien doit répondre aux objectifs suivants.

- **favoriser** les échanges entre évaluateur et évalué.
- **effectuer** le bilan fixé l'année précédente.
- **évaluer** les compétences :
  - Fiabilité et qualité du travail effectué.
  - Capacité à gérer les moyens mis à disposition.
  - Organisation dans le travail (respect des délais et des échéances, planification, anticipation...)
  - Capacité à rendre compte (esprit d'analyse et de synthèse).
  - Implication dans le travail, assiduité.
  - Autonomie, prise d'initiatives, force de proposition.
- **identifier et recenser** les besoins en formation.
- **recueillir les souhaits** d'évolution et/ou projets professionnels de l'agent.
- **aborder** les perspectives d'évolutions professionnelles en termes de carrière et de mobilité

L'évaluation ne doit pas être un moment de stress, les difficultés rencontrées tout au long de l'année doivent être abordées dès leur apparition. Elle doit rester un moment d'échange évaluateur/évalué. Son déroulement suppose une attitude d'écoute et une attitude participative.

**Pour être efficace et pertinente, l'évaluation des missions doit être :**

#### **S.M.A.R.T**

**Spécifique** : être adaptée aux spécificités du poste, exprimée de la façon la plus claire possible et avec des verbes d'action.

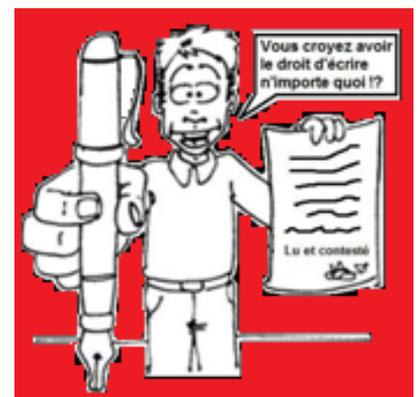
**Mesurable** : il faut définir des indicateurs quantitatifs et qualitatifs permettant de mesurer l'objectif.

**Acceptable** : c'est-à-dire accessibles à l'agent.

**Réaliste** : être en adéquation avec les moyens de la collectivité (humains, financiers, organisationnels...).

**Temporellement définie** : définition du délai dans lequel sera fixé l'objectif.

Depuis le PPCR (**P**arcours professionnels, **c**arières et **r**émunérations), la prise d'échelon n'est plus modulable. Elle se fait sur une durée déterminée. Il est donc important d'aborder l'évaluation avec sérieux car la prise de grade en dépend. **Une mauvaise observation et votre prise de grade risque d'être compromise.**



**L'évaluation doit être signée même si vous n'êtes pas d'accord avec les appréciations mentionnées. Vous avez la possibilité de faire un recours :**

- Dans les 15 jours auprès de la collectivité.
- Dans les 2 mois auprès de la Commission Administrative Paritaire.

**Nous sommes à votre disposition pour vous accompagner lors de l'élaboration du recours.**

# La CGT agit en faveur des agents de la Communauté d'Agglomération Cannes Pays de Lérins.

Au début de l'année 2015, les agents de la ville de Cannes qui ont intégré la CAPL nous ont fait part de la perte d'avantages lors de leur transfert.

Nous sommes intervenus auprès de Monsieur Michel TANI, Directeur Général des Services de la CAPL, et ces personnels ont pu à nouveau adhérer à l'AVENTURA, un contrat de groupe mutuelle a été mis en place pour les agents de la CAPL, ainsi qu'une aide financière de 240 Euros annuels pour leur mutuelle labellisée.

Cependant, la question des 6 jours de congés bonifiés, des jours d'ancienneté et du mois du Maire lors du départ à la retraite des agents n'étant pas réglée, nous refusons depuis plusieurs mois de valider les transferts des agents de la ville de Cannes vers la CAPL, lorsque nous siégeons à la Commission Administrative Paritaire ou au Comité Technique, car les personnels ne doivent pas être lésés lors de ces changements.

Le 6 octobre 2016, nous avons rencontré Monsieur Bernard BROCHAND, Président de la CAPL qui, lorsqu'il était Maire de Cannes, avait mis en place les 6 jours de congés bonifiés, en remplacement de la "semaine d'hiver", et il s'est prononcé en faveur du maintien de cet avantage pour les personnels de la ville de Cannes qui intègrent la CAPL.

Il a demandé aux responsables de l'Administration qui étaient présents lors de cet entretien de trouver des solutions pour officialiser cette attribution.

## Le 9 décembre 2016, La CGT neutralise le Comité Technique de la Ville de Cannes

Le 9 décembre 2016 au matin, le Comité Technique de la ville de Cannes devait valider le transfert des personnels de la collecte vers la CACPL et **les 3 membres du syndicat CGT, qui est majoritaire dans cette instance, ont refusé de siéger, en l'absence de garanties actées concernant la réattribution des avantages acquis pour les personnels de la ville de Cannes ayant intégré la CACPL.**

Le quorum n'étant pas atteint, le Comité Technique n'a pu avoir lieu et il a été reporté au lundi 12 décembre 2016, le jour même où le Conseil Municipal devait se tenir pour valider ce transfert.

Un courrier établi par le Président de la CAPL à l'attention de la CGT, dans lequel Monsieur BROCHAND indique qu'il va présenter une délibération au prochain Conseil Communautaire, relative aux avantages acquis, nous a été transmis le 9 décembre 2016, en fin de journée.

Le Président indique dans ce courrier qu'il n'y aura pas de "mois du Président " pour le départ à la retraite des personnels de la CAPL, au regard des décisions des Chambres Régionales des Comptes, que les jours d'ancienneté seront pris en compte, notamment pour les agents de la collecte, et qu'une délibération relative aux 6 jours de bonification sera présentée au Conseil Communautaire, le 21 décembre 2016.

La délibération présentée au Conseil Communautaire ne concerne que le régime du temps de travail des agents de la CAPL, de manière générique, et n'offre aucune garantie pour le maintien des avantages acquis des personnels de la ville de Cannes qui intègrent la CAPL.

Nous attendons l'application effective des décisions du Président de la CAPL, consignées sur son courrier du 9 décembre 2016, pour déterminer si les engagements qui ont été pris seront tenus.

Cannes, le 08 DEC. 2016

Monsieur Robert BACCHI  
Monsieur le Secrétaire Général  
Syndicat CGT  
52 boulevard de la République  
06400 CANNES

REF : 2016 15 2587

OBJET : Jours de congés

Affaire suivie par : Madame Florence GAGLIOTI

Monsieur le Secrétaire Général,

Lors de notre entretien du 6 octobre dernier, vous avez attiré mon attention sur la situation des agents transférés au sein des services de la Communauté d'Agglomération Cannes Pays de Lérins (C.A.P.L.) et, notamment ceux à venir, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, pour ce qui concerne la collecte des ordures ménagères et des encombrants.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, comme j'ai pu vous le rappeler lors de notre entretien, j'ai personnellement œuvré afin que soient présentées au Conseil Communautaire de nombreuses délibérations permettant aux agents transférés de retrouver lors de leur arrivée à la C.A.P.L. une situation quasi identique à celle qu'ils avaient laissée dans leur précédente collectivité.

Or, à ce jour, il demeure trois points pour lesquels nous n'avons pu progresser pour les agents cannois, à savoir les six jours de bonification, les jours d'ancienneté ainsi que le mois du Maire accordé lors du départ à la retraite.

Concernant le mois du Maire et au regard des nombreuses décisions des Chambres Régionales des Comptes, il ne peut être envisagé de le mettre en œuvre au sein des services communautaires de la C.A.P.L..

Pour ce qui concerne les jours d'ancienneté, et notamment pour les agents de la collecte, ces derniers ont été pris en compte lors d'une délibération portant adaptation de la charte du temps, au titre des jours de sujétions spéciales, adoptée en séance du Conseil Communautaire du 26 septembre 2016.

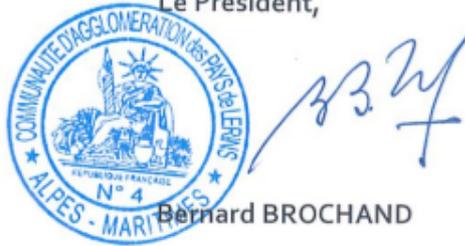
Enfin, s'agissant des six jours de bonification, je vous informe que je vais proposer une délibération au prochain Conseil Communautaire du 21 décembre 2016, afin que ceux-ci soient pris en compte. Elle concernera l'ensemble des personnels de la C.A.P.L..



Le transfert de la collecte des ordures ménagères et des encombrants, tout comme les précédents transferts de compétences, retient tout particulièrement mon attention. Soyez assuré que je demeure très attaché à la qualité de ce service pour les citoyens de notre territoire.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Secrétaire Général, l'expression de mes salutations distinguées.

Le Président,



Bernard BROCHAND



## Soutenez l'action de la CGT en vous syndiquant

### Adhérez à la CGT !!!

**Les cotisations peuvent bénéficier d'un abattement 66% de leur montant annuel, et faire l'objet d'un crédit d'impôt pour les personnes non-imposables.**

Cotisations mensuelles catégorie C: De 7,50 € à 9 €, soit **2,55 € à 3,40 €**, après abattement.

Cotisation mensuelles catégorie B: De 10 € à 11 €, soit **3,40 € à 3,74 €**, après abattement.

Cotisation mensuelle catégorie A: De 11 € à 12 €, soit **3.74 € à 4.08 €**, après abattement.

Les représentants du syndicat CGT siègent en Commission Administrative Paritaire, au Comité Technique, au CHSCT, participent à la Commission de Réforme et à la Commission sociale, afin de défendre les intérêts des agents.

*En adhérant à la CGT au **06 01 08 22 47**, ou **06 15 49 12 42** vous pouvez bénéficier de nos conseils, et en cas de problème, de l'aide de nos représentants du personnel, qui officient dans divers services de la ville de Cannes de la communauté d'agglomération Cannes pays de Lérins et du CCAS, dans le domaine technique, administratif, culturel, de la petite enfance, des sports, de la police municipale, du social ....*

**La CGT, le syndicat majoritaire au niveau National, comme au niveau local**

