



L'enjeu



52 Boulevard de la République

06400 CANNES

4ème trimestre
2021

Vos contacts :

Robert BACCHI: 06 01 08 22 47

Mail: cgterritoriaux@gmail.com

Eric MORAND: 06 15 49 12 42

Site: cgtcannes.wixsite.com/fonctionpublique06





Chers collègues,

Nous approchons d'une échéance importante, avec la mise en place de la réforme du temps de travail à la Ville de Cannes, imposée par le Gouvernement, qui oblige l'ensemble des Fonctionnaires à effectuer 1607 heures de travail annuel.

L'application de ces changements pour les agents de la Ville de Cannes a été validée à l'occasion du Comité Technique du 16 septembre 2021 et sera effective à compter du 1^{er} janvier 2022.

La mise en place de cette mesure doit faire l'objet d'un échange entre les responsables et les agents, afin de concilier le bien-être au travail et les impératifs des services, en permettant aux personnels, moyennant une augmentation de leur temps de travail, 11 minutes de plus chaque jour majoritairement, de conserver l'équivalent des jours de bonification, sous la forme de RTT.

En parcourant les divers services de la Ville de Cannes, plusieurs agents nous ont fait part de leur volonté de réduire la durée de leur coupure pour pause méridienne, qui est en général de 1 heure, en la ramenant à 45 minutes, pour leur permettre de garder leurs horaires de travail actuels.

Nous avons soumis cette proposition aux responsables de l'Autorité Territoriale, qui l'ont validée.

Ce changement va permettre à de nombreux agents de garder leurs horaires de travail actuels.

Nous sommes à votre écoute si vous souhaitez avoir des informations complémentaires sur ce sujet.

Un autre changement annoncé par le Gouvernement doit également prendre effet début 2021.

Il concerne l'ensemble des agents de catégorie « C », qui vont pouvoir bénéficier de changements au niveau de leurs grilles indiciaires, plus ou moins importants suivant leur grade, avec des indices revus à la hausse.

Il est à noter que la grille indiciaire des Adjoint Territoriaux ne comptera plus que 11 échelons au lieu de 12, avec un indice majoré terminal équivalent, fixé à 382.

Il faudra 19 ans pour atteindre l'indice terminal de cette grille indiciaire, au lieu de 25 actuellement.

Tous les agents de catégorie « C » vont pouvoir bénéficier d'une bonification d'un an d'ancienneté sur leur carrière, qui se traduit concrètement par une prise d'échelon anticipée.

Par exemple, un agent qui doit passer à l'échelon supérieur dans 2 ans, n'aura plus qu'un an à attendre pour l'intégrer.

Nous vous faisons parvenir les futures grilles indiciaires, qui ne sont toujours pas validées officiellement à la date à laquelle nous publions notre journal et qui devraient être mises en œuvre début 2022.

Cette mesure concerne uniquement les agents de catégorie « C » et nous nous réjouissons pour eux, mais nous déplorons que les agents des catégories « B » et « A » ne soient pas concernés par cette réforme, qui est trop réductrice et qui devrait s'appliquer à l'ensemble des Fonctionnaires.

Comparatif grilles indiciaires 2021 /2022

Tous les agents de la catégorie C, bénéficieront d'un an de bonification dans l'échelon en 2022.

Et pour les agents , ils bénéficieront de points d'indice supplémentaires.

Valeur du point d'indice = 4€68603 Traitement Brut = Indice Majoré X 4€68603

Adjoint administratif, Adjoint technique, Agent social

C1	Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	Durée minimale	1a	1a	1a	1a	1a	1a	3a	3a	3a	4a		
	Indice Brut	367	368	370	371	374	378	381	387	401	419	432	
	Indice Maj.	340	341	342	343	345	348	351	354	363	372	382	
	2022	1593	1598	1603	1607	1617	1631	1645	1659	1701	1743	1790	
	Durée minimale	1a	2a	2a	2a	2a	2a	2a	2a	3a	3a	4a	
	Indice Brut	354	355	356	358	361	363	370	378	387	401	419	432
	Indice Maj.	332	333	334	335	336	337	342	348	354	363	372	382
	2021	1555	1560	1565	1569	1574	1579	1602	1630	1658	1701	1743	1790

Conditions d'avancement à C2 (2021) :

Par examen professionnel ouvert aux agents du grade C1 ayant atteint le 4^{ème} échelon et comptant au moins 3 ans de service au 31 décembre ou au choix, aux agents ayant atteint le 5^{ème} échelon du grade C1 et comptant au moins 5 ans de service en catégorie C au 31 décembre de l'année de la promotion.

Adjoint administratif principal de 2^{ème} classe, Adjoint technique principal de 2^{ème} classe, Agent social principal de 2^{ème} classe

C2	Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	Durée minimale	1a	1a	1a	1a	1a	1a	2a	2a	3a	3a	4a	
	Indice Brut	368	371	376	387	396	404	416	430	446	461	473	486
	Indice Maj.	341	343	346	354	360	365	370	380	392	404	412	420
	2022	1598	1607	1621	1659	1687	1710	1734	1781	1837	1893	1931	1968
	Durée minimale	1a	2a	2a	2a	2a	2a	2a	2a	3a	3a	4a	
	Indice Brut	356	359	362	364	376	387	404	430	446	461	473	486
	Indice Maj.	334	335	336	338	346	354	365	380	392	404	412	420
	2021	1565	1569	1574	1583	1621	1658	1710	1780	1836	1893	1930	1968

Conditions d'avancement à C3 (2021) :

Au choix, agents ayant au moins 1 an d'ancienneté dans le 4^{ème} échelon et comptant au moins 5 ans de service dans le grade C2 au 31 décembre de l'année de la promotion.

Adjoint administratif principal de 1^{ère} classe, Adjoint technique principal de 1^{ère} classe, Agent social principal de 1^{ère} classe

C3	Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Durée	1a	1a	2a	2a	2a	2a	3a	3a	3a	
	Indice Brut	388	397	412	430	448	460	478	499	525	558
	Indice Maj.	355	361	368	380	393	403	415	430	450	473
	2021/2022	1664	1692	1724	1781	1842	1888	1945	2015	2109	2216



CACPL : une communication défailante...

A la Communauté d'Agglomération Cannes Pays de Lérins, on se targue d'être à la pointe de l'innovation et de la communication.

Enfin, cela dépend des sujets à traiter, car dans certains domaines, il y a des lacunes...

C'est le cas pour ce qui concerne les informations relatives aux avancements de grades des personnels de la CACPL qui, lorsqu'ils souhaitent savoir s'ils ont obtenu une promotion, doivent se rendre au siège de la CACPL, situé au hangar 16 de l'aéroport de Cannes Mandelieu.

Accéder à ces informations, ça se mérite, il faut faire le déplacement et emprunter la cage d'escaliers du hangar 16 où est situé un tableau sur lequel sont affichées les listes des agents promus.

Il convient d'appliquer ce protocole, ou bien de faire preuve de patience et attendre la réception d'un éventuel courrier de la CACPL annonçant une promotion...

Pas question de publier ces informations sur le site interne de la CACPL, comme cela se fait depuis des années à la ville de Cannes, ni de diffuser la liste des agents nommés sur la messagerie professionnelle de l'ensemble des agents.

Les représentants du Syndicat CGT, dès la création de la CACPL, ont demandé au cours d'une réunion à ce que ces informations importantes soient diffusées largement aux agents.

Les responsables de la CACPL ont pris des notes, en nous déclarant que cela allait être fait très prochainement et qu'il fallait faire preuve de patience, en leur donnant le temps de mettre les choses en place.

Quelques mois plus tard, à l'occasion d'une nouvelle réunion avec les mêmes interlocuteurs, alors que rien n'avait évolué, le sketch s'est répété, avec une variante, les acteurs, au demeurant très convainquants, prenant des notes avec le plus grand sérieux, en paraissant découvrir avec surprise cette situation.

On a eu droit à une phrase qui revient de manière récurrente à la CACPL, mais qui est rarement suivie d'effet : **Faites nous confiance !**

Par la suite, la scène s'est reproduite plusieurs fois, toujours avec des responsables surpris « comment, ça n'a pas été fait ! » et avec une nouvelle variante dans le sketch, nos interlocuteurs jouant le rôle de personnages indignés lorsqu'on osait dire que ce manque de communication est volontaire : « Comment pouvez-vous dire ça, on va régler le problème, **faites nous confiance !** »

Les années ont passé, on en est toujours au même point, les agents de la CACPL doivent se rendre dans la cage d'escaliers du hangar 16 pour savoir s'ils ont été promus ou bien attendre la lettre.

On peut déjà imaginer la réaction des responsables de la CACPL à la lecture de notre texte, lors du prochain Sketch :

« Nous regrettons votre intervention, qui est injuste, on allait arranger tout ça, c'était prévu ! »
et pour finir, la formule de circonstance : « **Faites-nous confiance !!!!!** »

En attendant, cette situation est regrettable et matérialise une forme de mépris du personnel et des représentants syndicaux de la part de certains responsables de la CACPL.

Dégradation des conditions de travail des agents affectés dans les écoles.

A l'occasion du Comité Technique de la ville de Cannes du 16 septembre 2021, les représentants du Syndicat CGT ont évoqué officiellement la dégradation des conditions de travail des agents qui travaillent dans les écoles, qui se traduit notamment par un absentéisme important.

Nous avons abordé la mise en place du temps de travail pour l'ensemble des personnels, en indiquant, qu'il n'est pas envisageable que les ATSEM effectuent une quatrième semaine dans les centres aérés.

La situation des agents d'entretien, ainsi que celle des agents d'animation et plus particulièrement des vacataires, qui effectuent 20 heures de travail hebdomadaire, avec le statut précaire de contractuel a également été évoquée.

Les représentants du syndicat CGT ont proposé la mise en place d'un protocole qui permette aux agents d'animation d'avoir des perspectives d'avenir professionnel, avec un accès planifié à un contrat à plein temps, puis une mise en stage débouchant sur une titularisation.

Comme nous l'avons indiqué aux représentants de la ville de Cannes, il faut revoir ces contrats minimalistes et mettre ces agents au même niveau que les autres personnels, en leur octroyant les tickets restaurant, la prime de fin d'année et l'attribution de la carte pour les transports publics.

Il a été décidé qu'une réunion entre les représentants de la ville de Cannes et les représentants du personnel aura lieu dans le courant du mois de novembre, afin d'évoquer ces problématiques.

Nous souhaitons vivement que des décisions concrètes seront prises en faveur des personnels, sinon la situation continuera à se dégrader.



Mise en place du temps de travail effectif à la Ville de Cannes

En application de l'article 47 de la Loi N°2019-828 du 6 août 2019, la ville de Cannes, après plusieurs réunions de concertation avec les divers syndicats, va mettre en place de nouvelles règles concernant le temps de travail effectif annuel des agents.

Les 6 jours de bonification, qui n'ont aucune existence légale selon un rapport établi en 2018 par la Chambre Régionale des Comptes, vont être remplacés par des RTT, qui seront générées par une augmentation du temps de travail des personnels, qui varie selon les services et qui sera généralement de 11 minutes par jour.

Des changements dans les amplitudes horaires des agents de certains services auront lieu, en concertation entre les responsables et les personnels.

Les jours d'ancienneté, 2 jours pour les agents ayant au moins 20 ans d'ancienneté, 3 jours pour les personnels ayant au moins 30 ans d'ancienneté, sont conservés pour les agents qui en bénéficient, mais ce système ne s'appliquera plus pour les autres personnels dès 2022.

La demi-journée de repos octroyée aux agents pour les fêtes de fin d'année perdurera, sous la forme d'un départ anticipé.

Les services dans lesquels cette réforme sera la plus complexe et contraignante à mettre en œuvre seront l'Education et la Propreté Urbaine.

Les agents du service Education seront particulièrement impactés, car ils effectuent actuellement moins de 1607 heures annuelles, et de ce fait, ils doivent à partir du mois de janvier travailler plus pour atteindre ce chiffre.

Ces personnels doivent également effectuer un temps de travail supplémentaire pour générer les 6 jours de RTT qui remplaceront les jours de bonification, ce qui fait qu'au total, les personnels des écoles devront travailler environ 30 minutes de plus par jour.

Pour ce qui concerne les agents du service de la Propreté Urbaine, cette réforme du temps de travail va permettre de revoir le mode de fonctionnement de ce service, au niveau des horaires et des jours de roulement des agents, qui ont actuellement des cycles de travail de 6 jours, avec un seul jour de repos, ce qui génère une grande fatigue pour ces personnels.

De plus, un système de rendu d'heures oblige les agents qui effectuent des heures supplémentaires à assurer des retours sur leur temps de repos, ce qui est très contraignant.

Nous avons dénoncé ces problématiques de longue date et il est temps aujourd'hui de mettre fin à ce système, qui est destructeur pour la santé des agents.

Nous avons rencontré de nombreux personnels qui souhaitent la mise en place d'un système de roulement en cycle 5 jours de travail et 2 jours de repos, sans perte de revenus, avec la possibilité d'effectuer des journées en heures supplémentaires.

Des réunions de concertation doivent avoir lieu entre les personnels et les responsables des divers services de la ville de Cannes pour trouver les meilleurs aménagements pour les agents, ainsi que pour les besoins des services.

Les représentants des divers syndicats seront par la suite associés aux réflexions relatives à la mise en place de ces changements.

Nous restons à votre disposition pour toute demande d'information.

