



L'enjeu



52 Boulevard de la République
06400 CANNES

Vos contacts :

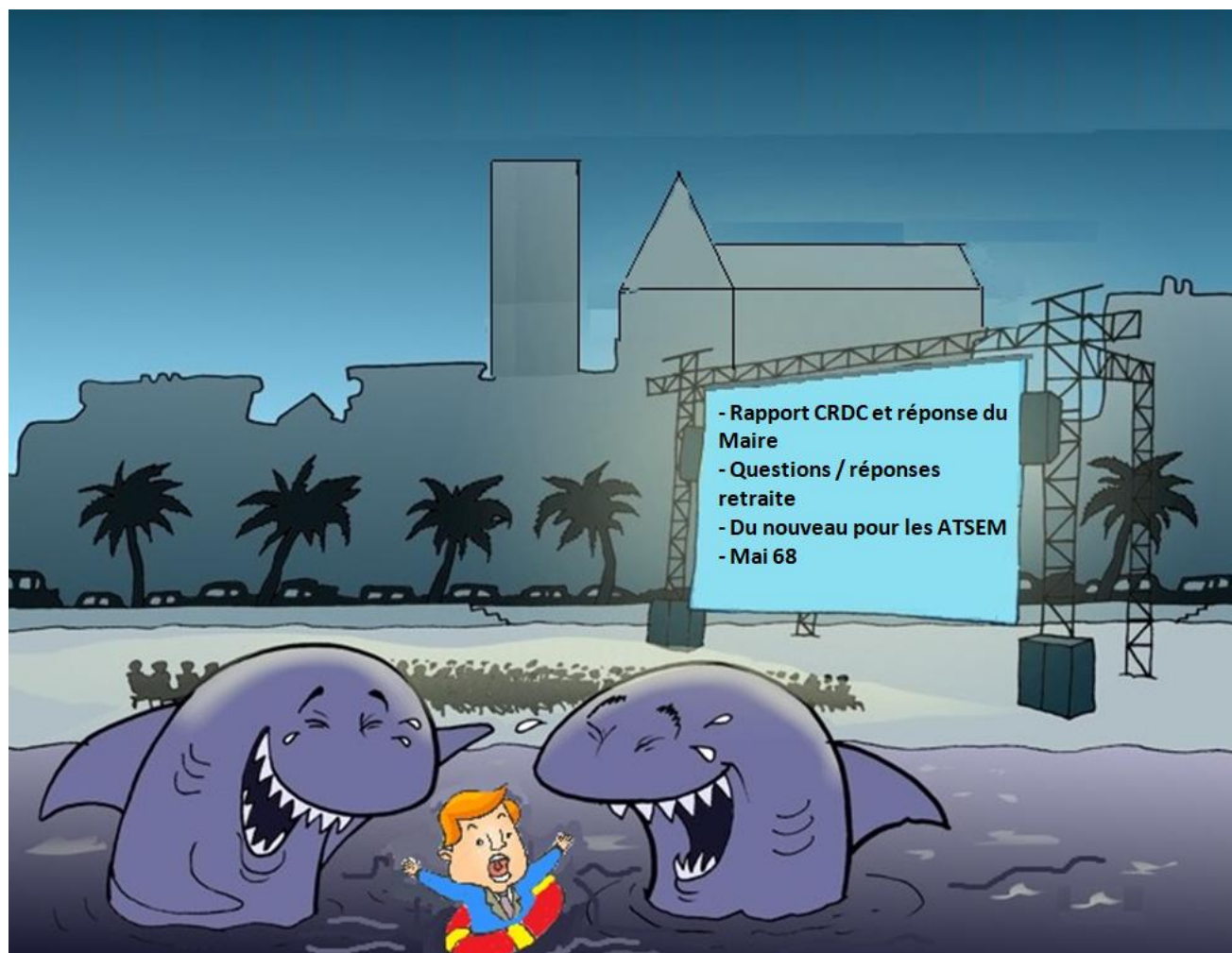
Robert BACCHI: 06 01 08 22 47

Eric MORAND: 06 15 49 12 42

2018

Mail: cgterritoriaux@gmail.com

Site : cgtcannes.wixsite.com





Chers collègues,

Les belles années de la Fonction Publique sont derrière nous, et nous avons pu constater que le gouvernement durcit le ton envers les Fonctionnaires, qui seraient la source de tous les maux, et qui plomberaient l'économie du pays. L'avenir n'est pas radieux, car c'est le statut des Fonctionnaires qui est progressivement remis en question, avec une multiplication des agents contractuels, et la diminution des personnels titulaires.

Ainsi, le gouvernement s'en prend aux Fonctionnaires, comme à certaines corporations, telles que la SNCF et même aux retraités, qualifiés de « nantis », en orientant l'opinion publique contre eux, à grand coups de déclarations fracassantes.

Les affirmations sont souvent les mêmes : les Fonctionnaires sont des privilégiés, qui ont la sureté d'emploi et dont il convient de restreindre le nombre et les avantages !

Ces discours sont devenus habituels, mais ce qui est nouveau, c'est qu'on les entend également désormais au niveau local.

Un rapport de la Chambre Régionale des Comptes, relatif à la ville de CANNES, a été publié en date du 13 février 2018.

Ce rapport avait été préalablement commenté lors du Conseil Municipal du 12 février 2018.

Monsieur le Maire, à cette occasion, s'est exprimé sur certains des sujets traités par la Chambre Régionale des Comptes, concernant le personnel de la ville de Cannes.

Nous avons bien compris que ce rapport servira de support à l'Autorité Municipale pour tenter de supprimer les acquis sociaux du personnel de la ville de Cannes, du CCAS et par extension, de la CAPL, ce processus ayant déjà commencé à être mis en œuvre depuis 2014, date de la suppression d'une demi-journée de repos supplémentaire pour les fêtes de fin d'année.

La suppression des jours de bonification n'est pas acceptable, pas plus que celle du « mois du Maire », pour les personnels qui partent à la retraite.

Dans le rapport de la Chambre Régionale des Comptes, il est indiqué que l'attribution du mois du Maire aux agents qui doivent partir à la retraite « **pourrait être reconsidéré à l'occasion de prochaines discussions sur le temps de travail** », mais dans sa réponse, le Maire indique « **que la commune entend mettre fin à ce dispositif dès le 1^{er} janvier 2019.** »

Ainsi, la décision déjà est prise : le mois du Maire sera supprimé au 1^{er} janvier 2019, sans aucune consultation des Syndicats.

Il convient de rappeler que la Chambre des Comptes émet un avis, que l'Autorité Territoriale n'est pas obligée de suivre.

Les représentants de la CGT défendront vigoureusement les droits du personnel, et nous sommes pour un rapprochement de tous les syndicats pour constituer un front uni face à ceux qui voudraient s'en prendre aux acquis sociaux.

Des négociations sont prévues avec l'Autorité Territoriale.

Nous vous tiendrons au courant de l'évolution de la situation.

**Extraits du rapport de la Chambre Régionale des Comptes,
publié le 13 février 2018, concernant la ville de Cannes.**

Nous avons rajouté, en bleu, les réponses apportées par le Maire sur les 3 recommandations de la CRC.

**L'intégralité du rapport et de la réponse du Maire sont consultables sur notre site :
cgtcannes.wixsite.com**

Recommandation n° 1 : Mettre en place un système de contrôle automatisé du temps de travail

3.2 Le temps de travail

La ville de Cannes dispose d'un règlement sur le temps de travail des agents de la commune. Plusieurs de ses dispositions ne reposent cependant sur aucune base réglementaire ou dérogent aux textes en vigueur.

3.2.1 L'absence de contrôle automatisé

Le versement d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) est subordonné à la mise en place de moyens de contrôle automatisé des heures supplémentaires (« pointeuses »). Un décompte déclaratif contrôlable est toutefois suffisant pour les agents exerçant leur activité hors de leurs locaux de rattachement, ainsi que pour les sites sur lesquels l'effectif des agents susceptibles de bénéficier d'IHTS est inférieur à dix.

La commune n'a pas mis en place de dispositif automatisé de contrôle, ainsi que le prévoit pourtant le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires, dont le 2° de l'article 2 précise que le versement de ces indemnités aux agents « *est subordonné à la mise en œuvre par leur employeur de moyens de contrôle automatisé permettant de comptabiliser de façon exacte les heures supplémentaires qu'ils auront accomplies. S'agissant des personnels exerçant leur activité hors de leurs locaux de rattachement, un décompte déclaratif contrôlable peut remplacer le dispositif de contrôle automatisé. Un décompte déclaratif peut également être utilisé pour les sites dont l'effectif des agents susceptibles de percevoir des indemnités horaires pour travaux supplémentaires est inférieur à 10* ».

Ainsi, la ville n'est pas en mesure de contrôler de manière indiscutable la réalité des heures « normales » réellement effectuées par ses agents et à plus forte raison celle des heures supplémentaires.

Or, pour la seule année 2015, la commune a payé 93 488 heures supplémentaires pour un montant de 1,87 M€³⁴.

Si une part importante de ces heures concerne la police municipale (42 507 heures) et la propreté urbaine (24 604 heures), les emplois administratifs sont également concernés. Ainsi les agents affectés au cabinet du maire ont réalisé 1 850 heures supplémentaires, les agents de la direction générale des services 888 heures, ceux qui sont affectés à l'état civil 651 heures.

Dans sa réponse aux observations provisoires de la chambre, la commune a fait état de la diminution de 4 % par rapport à 2015 du nombre d'heures supplémentaires réalisées en 2016 (90 023 heures selon la revue de gestion de décembre 2016). Elle considère que tant au regard du nombre élevé d'implantations de ses services que du volume relativement restreint d'heures supplémentaires susceptibles d'être appréhendé ou de la diminution précitée du nombre d'heures supplémentaires réalisées en 2016, le déploiement dans tous ces services d'un système de contrôle automatisé du temps de travail serait peu opportune eu égard notamment à son coût.

Elle a toutefois indiqué que son action en matière de diminution du recours aux heures supplémentaires pourrait être accompagnée dans certains services par la mise en place d'un contrôle automatisé du temps de travail. La chambre prend acte de cette intention mais ne peut qu'appeler la commune à respecter strictement les dispositions précitées du décret susmentionné du 14 janvier 2002.

Le suivi des recommandations relatives au temps de travail.

Dés 2018, la Mairie de Cannes va suivre les trois recommandations contenues dans le rapport, exclusivement relatives au temps de travail.

Je me permets à cet égard de préciser que, depuis 2014, la Mairie de Cannes s'est attachée à réduire certains avantages salariaux « historiques », non fondés légalement ou non légitimes.

Notamment, les salariés ne bénéficient plus que d'une demi-journée de repos supplémentaire pendant les fêtes de fin d'année, contre deux demi-journées auparavant ; la suppression d'une demi-journée de repos supplémentaire, que j'ai décidée dès fin 2014, permet ainsi de récupérer 1301 jours de travail supplémentaires chaque année par rapport à la situation antérieure à 2014, soit une économie de 168 K€ par an.

Recommandation N°1 : Mettre en place un système automatisé du temps de travail.

Comme je l'avais déjà précisé en réponse aux observations provisoires de la Chambre, le déploiement dans tous les services municipaux d'un système de contrôle automatisé du temps de travail serait peu opportun compte tenu de son coût, du nombre élevé d'implantations des services (120 sites différents) et du volume restreint d'heures supplémentaires susceptibles d'être contrôlées grâce à ce dispositif.

La commune prend acte de cette recommandation et analysera scrupuleusement les conséquences juridiques, financières et techniques de la mise en place d'un contrôle automatisé du temps de travail, en particulier sur certains sites tels que l'Hôtel de ville principal, l'Hôtel de ville annexe de la Ferrage et le site dit « Les Fauvettes ». Cette réflexion sera menée en intégrant la problématique de la sécurité des accès.



Recommandation n° 2 : Mettre fin à la pratique du congé libérable de retraite.

Le congé libérable de retraite d'un mois

Selon l'article 16 du règlement sur le temps de travail, les agents bénéficient d'un congé de départ à la retraite d'un mois. De fait, le dernier mois de traitement est payé alors que l'agent n'est pas présent et n'a pas effectué son service.

Selon les bilans sociaux de la commune, le nombre de départs en retraite a évolué ainsi :

	2010	2011	2012	2013	2014
Fonctionnaires	60	72	54	43	50
Non titulaires		4	0	3	1
Total	60	76	54	46	51

Le congé libérable représente donc l'équivalent de trois à quatre emplois à temps plein chaque année.

La commune doit mettre fin à cette pratique, qui ne repose sur aucune base législative ou réglementaire.

En réponse aux observations de la chambre, la commune a indiqué que le congé libérable de retraite constituait une mesure à caractère social ancienne mais qu'il pourrait être reconsidéré à l'occasion **de prochaines discussions sur le temps de travail.**

Recommandation N°2 : Mettre fin à la pratique du congé libérable de retraite.

Comme cela est rappelé dans le rapport, j'avais, en réponse aux observations provisoires de la Chambre, précisé que le congé libérable de retraite constituait une mesure à caractère social ancienne.

Pour faire suite à votre recommandation, je vous informe que la commune entend mettre fin à ce dispositif dès le 1^{er} janvier 2019.

Recommandation n° 3 : Mettre fin au dispositif de bonification lié au présentéisme.

Les jours de bonification de présentéisme

Selon l'article 14 du règlement sur le temps de travail des agents de la commune, des jours de congés supplémentaires sont attribués aux agents en fonction de leur assiduité au travail. Ils tiennent compte de leurs absences et de leur présence l'année précédente.

Nombre de jours de bonification	Condition d'obtention
6	Arrêts maladies et absences injustifiées inférieurs à 6 jours
5	Arrêts maladies et absences injustifiées inférieurs à 11 jours
3	Arrêts maladies et absences injustifiées inférieurs à 16 jours

Les absences pour motif d'hospitalisation et les accidents du travail ne sont pas pris en compte

Ainsi, même avec une semaine d'absence maladie par an, un agent obtient l'année suivante plus d'une semaine de bonus de congé, et un agent absent trois semaines obtiendra tout de même trois jours de bonus l'année suivante.

Selon les chiffres fournis par la commune au titre de l'année 2015, les « droits ouverts » pour l'année 2016 représentent plus de 11 000 jours de congés et les trois quarts des agents bénéficient du nombre maximum de jours.

Un tel volume représente l'équivalent de plus de cinquante emplois à temps plein.

Cette pratique ne repose sur aucun texte législatif ou réglementaire. La commune doit donc y mettre fin.

Dans sa réponse aux observations provisoires de la chambre, la commune a rappelé que les jours de bonification liés au présentisme étaient issus du protocole relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail signé en 2002 entre la ville de Cannes et les organisations représentatives du personnel et qu'ils s'étaient alors substitués à différentes autorisations d'absences qui étaient auparavant accordées de manière empirique. Elle a fait valoir que ce dispositif participait à la réduction de l'absentéisme (dont le maire a indiqué lors de son audition que le taux s'établissait à 6,5 % contre 9,5 % au plan national) et qu'il n'avait jamais fait l'objet de remarques au titre du contrôle de légalité, mais qu'il pourrait être réexaminé dans le cadre des discussions sur le temps de travail qui devraient être menées en 2017.



Recommandation N°3 : Mettre fin au dispositif de bonification lié au présentisme.

Comme je l'avais rappelé en réponse aux observations provisoires de la Chambre, les jours de bonification liés au présentisme sont issus du protocole relatif à l'Aménagement et à la réduction du Temps de Travail (A.R.T.T) signé en 2002 entre la Ville de Cannes et les organisations représentatives du personnel ;

Ils se sont substitués à différentes autorisations d'absences qui étaient auparavant accordées de manière empirique.

J'avais également précisé que ce dispositif participait à la réduction de l'absentéisme, lequel s'élevait à 6,5% en septembre 2017 dans notre collectivité, à comparer à un taux d'absentéisme moyen des agents territoriaux en France de 9,5% en 2016 (9,3% en 2015) d'après une étude de SOFAXIS.

Ce différentiel de taux d'absentéisme entre le taux communal et le taux moyen national représente 18.435 jours de travail supplémentaires par an.

En outre, cette mesure n'a jamais fait l'objet de remarques au titre du contrôle de légalité.

La Ville prend acte de cette recommandation dans le cadre des discussions sociales à mener.

Questions et réponses sur votre retraite

Je peux partir à la retraite avant 62 ans ?

- **Oui, si je remplis les conditions pour bénéficier d'une carrière longue.**

Exemple :

- d'une durée minimale d'assurance cotisée, tous régimes de base confondus (dans le public et le privé), sur l'ensemble de votre carrière,
- avoir travaillé 5 trimestres avant le 20^{ème} anniversaire

- **Oui, si j'ai obtenu une reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH) avant 31/12/2015.**



La reconnaissance de travailleur handicapée permet de bénéficier d'une retraite anticipée à taux plein (voir les informations sur le site CNRACL).

- **Oui, si je suis dans la catégorie active (agents de police municipale, sapeurs pompiers professionnels, fossoyeurs, agents des réseaux souterrains des égouts).**

Je peux connaître le montant de ma pension ?

- sur le simulateur CARSAT pour les contrats privés. Il faut le numéro de sécurité sociale et une adresse MAIL. <https://www.carsat-sudest.fr>
- sur le simulateur CNRACL pour les contrats de droits publics Il faut le numéro de sécurité sociale et une adresse MAIL. <https://www.cnrACL.retraites.fr>

Le montant indiqué est la somme que je vais percevoir ?

Non, il faut déduire environ 8,4 % de charges du montant brut.

Je travaille à la ville, cependant j'ai travaillé(e) dans le privé.

Vous êtes multi-pensionnés et l'organisme payeur sera celui ou l'agent a le plus cotisé. Cependant vous pouvez dépendre de diverses caisses complémentaires.

Du nouveau pour les ATSEM

Le Décret 2018-152 du 1er mars 2018 matérialise quelques avancées sociales pour les Agents Territoriaux Spécialisés des Écoles Maternelles.

Accès au cadre d'emploi des Agents de Maîtrise

Les ATSEM pourront désormais accéder au cadre d'emplois des Agents de Maîtrise territoriaux, au même titre que les Adjoints Techniques, une nouvelle spécialité ayant été créée à leur attention :

-Les ATSEM Principales pourront être promues au Grade d'Agent de Maîtrise, sur avis de la Commission Administrative Paritaire, à conditions d'avoir au moins neuf ans de services effectifs.

-Les ATSEM pourront accéder au grade d'Agent de Maîtrise après avoir été admis à un examen professionnel et de justifier d'au moins 7 ans de services effectifs.

-Les ATSEM peuvent également accéder au grade d'Agent de Maîtrise après l'obtention d'un concours interne, car le décret prend en compte la spécialité « hygiène et accueil des enfants des écoles maternelles ou des classes enfantines ».

Possibilité d'accès restreint à la catégorie B

Les ATSEM peuvent accéder au statut particulier du cadre d'emplois des animateurs territoriaux.

Un concours interne spécial sur épreuves est ouvert aux ATSEM justifiant d'au moins quatre ans de services effectifs. Le nombre de places offertes à ce concours ne peut excéder 15 % du nombre de places offertes aux concours internes.

« Appartenance » à la communauté éducative

Une reconnaissance symbolique de la technicité des ATSEM est spécifiée dans ce nouveau décret.

Ainsi, les ATSEM, qui étaient considérés comme des agents « participant à la communauté éducative », sont aujourd'hui reconnus comme des agents « appartenant à la communauté éducative ».

La mobilisation nationale des ATSEM et leur détermination, relayées par les grandes centrales syndicales, ont permis ces avancées sociales, qui sont encore insuffisantes.

Le syndicat CGT, au niveau national, comme au niveau local, continuera de défendre les ATSEM, qui ont une technicité particulière et des conditions de travail difficiles.

Il y a 50 ans, Mai 68 à Cannes

Le mouvement social de mai 1968 a provoqué de nombreux changements dans le monde du travail et dans la société Française.

Le point de départ de ces actions serait la faculté de NANTERRE, où dès le 22 mars 1968 le « mouvement des enragés » envahit le campus et bloque le fonctionnement de l'établissement.

La grogne s'étend progressivement à d'autres universités.

La tension monte en France, et de nombreuses personnes participent au traditionnel défilé du Syndicat CGT à Cannes, à l'occasion de la fête du travail du 1^{er} mai.

Défilé CGT du 1^{er} mai 1968 rue Félix FAURE



Une grève générale nationale réunissant les étudiants, tous les secteurs du monde du travail, les retraités et les personnes désirant exprimer leur colère, a lieu le 13 mai 1968 dans toute la France.

Dès le lendemain, le mouvement s'accélère : les trains ne circulent plus, le courrier n'est plus distribué, les employés de Sud Aviation Cannes cessent leurs activités.



Un cortège imposant sillonne les rues de Cannes, au cri de « les étudiants avec les ouvriers », et les manifestants effectuent notamment un « sitting » sur la Croisette, devant l'ancien Palais de Festivals. Le Festival du film qui doit se tenir du 10 au 24 mai 1968 s'en trouve perturbé.

Des affiches résument le contexte de l'époque...



Les employés de la ville de Cannes suivent le mouvement de grève et se réunissent tous les jours à 10h00 dans la salle des mariages de la Mairie.



Après divers incidents, qui atteignent leur paroxysme le samedi 18 mai, avec une bagarre générale lors d'une projection, le Festival du Film est clôturé prématurément le 19 mai, sans palmarès...

Du 25 au 27 mai ont lieu des discussions entre les représentants des syndicats, du patronat et du gouvernement, qui vont déboucher sur les accords de Grenelle, avec des avancées sociales notables :

- Une augmentation du SMIC de 35 %,
- Des hausses de salaire, d'au moins 10%.
- Une réduction du temps de travail (semaine de 40 heures au lieu de 48 heures).
- Attribution d'une 4^{ème} semaine de congés payés.
- Hausse des prestations minimums pour les personnes âgées.

L'assemblée Nationale est dissoute le 30 mai.

La grève générale se poursuit, et une « Commission Paritaire Communale » exceptionnelle est réunie le 4 juin 1968 à 15H00, en Mairie, mais les représentants syndicaux CGT et CGT/FO refusent de siéger en l'absence du Maire, Monsieur Bernard CORNUT-GENTILLE.

Cette réunion aura finalement lieu à 21h00 le Maire ayant finalement décidé d'y participer.

Des avancées sociales locales ont été validées à cette occasion, telles que la titularisation de certains personnels, les autorisations d'absences pour certains événement familiaux exceptionnels, la création d'un comité local d'œuvres sociales, le renforcement des droits syndicaux, la réduction du temps de travail...

Il a été également décidé que les jours de grève seraient pris en charge par la Mairie, et que la reprise du travail aurait lieu le jeudi 6 juin, afin de rendre la ville propre, la collecte des ordures n'étant plus assurées depuis 3 semaines. La réunion a pris fin à 23H30.

Les événements de mai 68 durant lesquels la CGT a largement participé, ont permis des avancées sociales notables, tant au niveau National qu'au niveau local.

Le Maire de Cannes s'exprime sur les tensions sociales que connaît la France, dans un article publié dans la presse locale le 13 mai 1968.

M. CORNUT-GENTILLE :

" Notre jeunesse vit dans l'incertitude de son avenir professionnel "

Invité hier à une fête patronale, à Mandelieu, en sa qualité de député-maire de Cannes, mais aussi de conseiller général du canton, M. Bernard Cornut-Gentille a pris la parole devant un nombreux auditoire :

« Nous vivons, a-t-il, notamment, déclaré dans une région où — le dernier recensement l'a encore démontré — arrivent sans cesse des gens qui viennent s'installer à demeure et qui recherchent à la fois un logis et un emploi, dans une région aussi où les salaires sont trop bas pour assurer l'équilibre, un équilibre que le tourisme ne parvient plus à maintenir.

« A la tête de nos communes il nous faut donc à la fois faire face au présent et préparer

l'avenir, et cela, dans des conditions de jour en jour plus difficiles, car nous n'avons pas les emplois nécessaires. »

« Le sujet, a poursuivi M. Cornut-Gentille, n'est certes pas réjouissant, mais il est de notre devoir de l'affronter, car on nous reprocherait de ne pas l'avoir fait. »

Evoquant alors ce qu'il appelait le « drame de l'université », le député-maire de Cannes enchaînait :

« Dans toute jeunesse il y a de l'esprit de contradiction, parfois même de l'exagération. Mais notre jeunesse vit dans l'incertitude de son avenir professionnel. Comment concevoir que l'on donne des cachets de plusieurs millions à un chanteur yé-yé qui se produit pendant quelques minutes, dans une société qui n'a pas les moyens de faire travailler ses enfants !

« Comment comprendre que des vieillards doivent se contenter de 6 F par jour pour vivre, alors qu'une commission nommée par le gouvernement a reconnu qu'il leur en faudrait 12 ? »

L'héritage de mai 68 et une partie de ses avancées sociales sont aujourd'hui remis en cause par le Gouvernement, comme par l'autorité territoriale Cannoise.

La CGT, une fois de plus, défendra les intérêts des agents.