



L'enjeu



52 Boulevard de la République

06400 CANNES

Tél : 06 01 08 22 47

Mail : cgterritoriaux@gmail.com

3^{ème} trimestre

2016

A LA UNE

- La CGT fait un don aux victimes de l'attentat de NICE.
- Le Contrat Unique d'Insertion.
- Le PPRC (Parcours, Professionnel, Carrière et Rémunération) de la catégorie C.
- Résultat des Elections de la Communauté d'Agglomération des Pays de Lérins.
- Relations syndicales





Solidarité envers les victimes de l'attentat du 14 juillet 2016

La solidarité n'est pas un vain mot à la CGT, elle s'est déjà exprimée après la catastrophe du 03 octobre 2015, qui a frappé notamment la ville de Cannes.

Un fond de solidarité avait été constitué par la CGT au niveau national, afin d'apporter une aide financière aux adhérents de la CGT qui ont été sinistrés ce jour-là.

Ainsi, 36 personnes ont obtenu une aide financière, dont 13 collègues employés de la ville de Cannes.

On a pu constater, à cette occasion, la force du syndicat le plus représentatif au niveau national comme au niveau local.

A la suite de l'attentat perpétré à Nice le 14 juillet 2016, qui a coûté la vie à 85 personnes et qui a fait plus de 200 blessés, à jamais meurtris par ce terrible drame, nous avons tenu à réagir au niveau local, afin d'apporter notre aide à ces victimes, ainsi qu'à leur famille.

La CGT ville de Cannes a décidé de débloquer une somme de 1000 Euros, qui a été versée au fond de dotation Cannois, créé par la ville de Cannes pour venir en aide aux familles des victimes de ce terrible attentat.

Une aide symbolique, une main tendue vers les victimes de ce lâche attentat, car les valeurs humaines doivent l'emporter sur la barbarie.





LE CONTRAT UNIQUE D'INSERTION

La fonction publique intègre de plus en plus de contrats précaires, comme le contrat unique d'insertion :

1) De quoi s'agit-il ?

Le CUI est un contrat de travail conclu entre un employeur, qui va percevoir une aide financière et un salarié, qui va bénéficier d'une aide à l'insertion professionnelle.

- **Le CUI-CAE s'adresse au secteur non marchand, public ou associatif.**
- Le CUI-CIE concerne le secteur marchand industriel et commercial. (ne concerne donc pas la fonction publique)

2) Nature et durée du contrat

Le CUI est un contrat de travail de droit privé.

Il est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

Lorsqu'il est à durée déterminée :

- sa durée minimale est de 6 mois (3 mois pour les personnes condamnées bénéficiant d'un aménagement de peine),
- sa durée maximale, renouvellements et prolongements inclus, est de 24 mois.

La durée maximale d'un CUI en CDD peut être portée à 5 ans pour les personnes : âgées de 50 ans et plus à la signature du CUI, ou reconnues travailleurs handicapés.

À titre dérogatoire, il peut être prolongé pour les salariés âgés de 58 ans ou plus, jusqu'à la date à laquelle ils sont autorisés à faire valoir leurs droits à la retraite.

Dans le cadre d'un CAE, le CDD peut être prolongé au delà de 2 ans pour permettre de finir une action de formation professionnelle en cours de réalisation.

3) Employeurs possibles

- Collectivité territoriale (par exemple, une mairie) ou une autre personne morale de droit public (par exemple, un établissement scolaire)
- Association
- Entreprise chargée de la gestion d'un service public (par exemple une société de ramassage des ordures ménagères).

4) Qui peut en bénéficier ?

Le CUI est réservé aux personnes reconnues par les institutions comme rencontrant des difficultés particulières pour l'accès à l'emploi.

Il s'agit :

- des chômeurs de longue durée,



- des seniors,
- des travailleurs handicapés,
- des bénéficiaires de minima sociaux :
 - a) revenu de solidarité active (RSA),
 - b) allocation de solidarité spécifique (ASS),
 - c) allocation aux adultes handicapés (AAH)

Les jeunes ne sont pas exclus, mais ils ont vocation à signer un *emploi d'avenir* (2.2), plutôt qu'un CUI.

5) Comment en bénéficié ?

Pour obtenir un CUI, il faut être en lien avec un professionnel assurant un suivi personnalisé de son insertion professionnelle, qui peut notamment être :

- un référent RSA,
- ou un référent pôle emploi
- ou un référent Cap emploi (en cas de handicap)

Si les critères du CUI sont respectés, la candidature est ensuite présentée à des employeurs proposant un travail en rapport avec le profil.

6) Situation du salarié

La durée du travail est fixée

Au minimum à 20 heures par semaine.

Exceptionnellement, la durée du travail peut être inférieure à ce seuil :

Pour les salariés ayant des difficultés particulièrement importantes (par exemple un handicap).

Le salaire ne peut pas être inférieur au Smic horaire brut (9,67 €) multiplié par le nombre d'heures travaillées.

Pour réussir son intégration dans l'emploi, le bénéficiaire d'un CUI :

- est soutenu par un *réfèrent* chargé du suivi personnalisé de son parcours d'insertion professionnelle,
- et est assisté et conseillé par un salarié expérimenté de la structure qui l'emploie appelé *tuteur*.

L'employeur a l'obligation de prévoir des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience.

Le salarié peut bénéficier :

- de périodes de professionnalisation : La période de professionnalisation vise à favoriser, par une formation en alternance, le maintien dans l'emploi des salariés les moins qualifiés et de -
périodes de mise en situation en milieu professionnel auprès d'un autre employeur pour découvrir un nouveau métier ou secteur d'activité.

Attention :

La durée de chaque période de mise en situation en milieu professionnel ne peut pas excéder 1 mois (de date à date). La durée cumulée de l'ensemble des périodes de mise en situation en milieu professionnel effectuées au cours du CUI ne peut pas représenter plus de 25 % de la durée totale du contrat.



Mobilité :

Le bénéficiaire d'un CUI peut suspendre son contrat pour accomplir une période d'essai relative à une offre d'emploi visant une embauche en contrat à durée indéterminée (CDI) ou un contrat à durée déterminée (CDD) d'au moins 6 mois.

En cas d'embauche à l'issue de l'évaluation en milieu de travail ou de la période d'essai, le CUI est rompu sans préavis : c'est un cas de démission légitime.

Attestation de fin de contrat

Une attestation d'expérience professionnelle est établie par l'employeur et remise au salarié 1 mois avant la fin du CUI.

Indemnité de précarité :

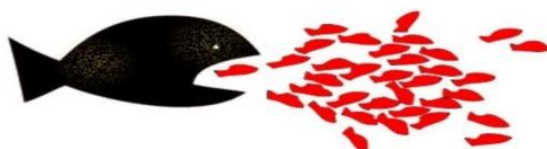
Le salarié en CCD dans le cadre d'un CUI ne perçoit pas d'indemnité de précarité à la fin du contrat.

Le salarié en CCD dans le cadre d'un CUI ne perçoit pas d'indemnité de précarité à la fin du contrat.

La ville de Cannes recrute en utilisant ce type de contrat. Ces personnes ne perçoivent ni prime de fin d'année, ni « ticket restaurant »

Nous sommes fermement opposés à ce type de contrat. Nous sommes contre la précarisation de l'emploi et nous nous battons systématiquement pour la mise en stage puis la titularisation du personnel qui intègre la Fonction Publique.

SANS LA CGT....



AVEC LA CGT....



LA RENOVATION DES GRILLES INDICIAIRES TYPES DES TROIS VERSANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Ce qu'il faut retenir de cette réforme :

La suppression du système des ratios proposés/promouvables qui ne fait que freiner injustement les agents dans leur progression.

Il n'y aura plus qu'une seule durée de prise d'échelon (suppression de l'avancement au choix). Dans chaque filière, il y a la suppression d'un grade.

Conséquences pour les agents de la ville de Cannes et du CCAS :

L'augmentation du nombre de points d'indice, pour la majorité des personnels, n'aura aucun impact sur le montant de leur salaire.

1ère mesure : reclassement dans une nouvelle grille à 3 grades

2ème mesure : Transformation d'une partie du régime indemnitaire (prime) en points d'indice (traitement indiciaire).

Aide opérateur APS ; et **les agents de 2ème classe dans les grades suivants** : Agent d'animation ; Agent social ; Adjoint technique ; Adjoint administratif ; Adjoint du patrimoine ; ATSEM.

ECHELLE 3 (situation actuelle)			C1 (nouveau grade) 1 ^{er} janvier 2017		
Echelon	durée / années	Indice majoré	Echelon	Indice majoré	durée / années
12			2020		
11		363	11	367	4
10	4	350	10	354	3
9	3	338	9	342	3
8	3	332	8	336	3
7	2	328	7	332	2
6	2	326	6	330	2
5	2	325	5	329	2
4	2	324	4	328	2
3	2	323	3	327	2
2	1	322	2	326	2
1	1	321	1	325	1

Opérateur des APS ; Gardien de la Police Municipale et **les agents de 1 ère classe dans les grades suivants** : Agent d'animation ; Agent social ; Adjoint technique ; Adjoint administratif ; ATSEM ; Auxiliaire de puériculture.

ECHELLE 4 (situation actuelle)			C2 (nouveau grade) 1 ^{er} janvier 2017		
Echelon	durée Année	Indice majoré	Echelon	Indice majoré	durée Année
12		382	12	416	
11	4	375	11	411	4
10	4	368	10	402	3
9	3	354	9	390	3
8	3	345	8	380	3
7	2	332	7	364	2
6	2	329	6	350	2
5	2	327	5	343	2
4	2	326	4	336	2
3	2	325	3	332	2
2	1	324	2	330	2
1	1	323	1	328	1

L'échelle 4 et 5 deviennent C2

Agents de maîtrise; Opérateur qualifié APS ; Brigadier de la Police Municipale et **les Principaux 2 ème classe dans les grades suivants** : Agent d'animation ; Agent social ; Adjoint technique ; Adjoint administratif ; Adjoint du patrimoine ; ATSEM ; Auxiliaire de puériculture

ECHELLE 5 (situation actuelle)			C2 (nouveau grade) 1 ^{er} janvier 2017		
Echelon	durée Année	Indice majoré	Echelon	Indice majoré	durée Année
12		407	12	416	
11	4	398	11	411	4
10	4	385	10	402	3
9	3	376	9	390	3
8	3	360	8	380	3
7	2	346	7	364	2
6	2	339	6	350	2
5	2	332	5	343	2
4	2	330	4	336	2
3	2	328	3	332	2
2	1	327	2	330	2
1	1	326	1	328	1

Opérateur principal APS et **les agents Principaux 1ere classe dans les grades suivants** : Agent d'animation ; Agent social ; Adjoint technique ; Adjoint administratif ; Adjoint du patrimoine ; ATSEM ; Auxiliaire de puériculture

ECHELLE 6 (situation actuelle)			C3 (nouveau grade) 1er janvier 2017		
Echelon	durée Année	Indice majoré	Echelon	Indice majoré	durée Année
10			10	466	
9		462	9	445	3
8	4	436	8	430	3
7	4	422	7	413	3
6	3	400	6	400	2
5	3	385	5	391	2
4	2	370	4	375	2
3	2	355	3	365	2
2	1	345	2	355	1
1	1	338	1	345	1

Les revalorisations se poursuivront jusqu'en 2020 pour atteindre à cette date.

Pour le grade C1 l'indice terminal 382 (12ème échelon), contre 363 actuellement (échelle 3 / 11ème échelon).

Pour le grade C2 l'indice terminal 420 (12ème échelon), contre actuellement 382 (échelle 4 / 12ème échelon) et 407 (échelle 5 / 12ème échelon).

Pour le grade C3 l'indice terminal 473 (10ème échelon), contre 462 actuellement (échelle 6 / 9ème échelon).





Résultats de l'élection des membres du Comité Technique de la Communauté d'Agglomération des Pays de Lérins.

La représentativité du syndicat CGT à la CAPL reconnue officiellement

Le mardi 21 juin 2016, des élections professionnelles ont eu lieu à la Communauté d'Agglomération des Pays de Lérins.

Il s'agissait ce jour là d'élire les représentants du personnel au Comité Technique.

Seuls le Syndicat CGT et le Syndicat National Indépendant des Agents Territoriaux ont été en capacité de participer à cette élection, car il n'était pas aisé de présenter une liste.

En effet, seules 122 personnes remplissaient les conditions pour pouvoir être inscrites sur les listes électorales et figurer ainsi sur la liste d'un syndicat.

3 sièges étaient à pouvoir au sein du Comité Technique.

Résultats des élections du Comité Technique du 21 juin 2016:

		<u>L'électorat est composé de :</u>	
-Nombre d'inscrits:	122	Catégorie A :	47
-Nombre de votants:	101	Catégorie B :	20
-Nombre de nuls:	9	Catégorie C :	49
-Nombre de suffrages exprimés:	92	Hors catégorie :	6
		Total 122	

Total de voix obtenues par chacune des listes:

Liste CGT: 22

Liste SNIAT: 70

Les 3 sièges du Comité Technique sont attribués à la SNIAT.

Le fait d'avoir pu présenter une liste pour les élections du Comité Technique et d'avoir recueilli des voix à cette occasion fait qu'aujourd'hui la CGT est reconnue officiellement comme étant un syndicat représentatif à la CAPL.

Nous continuerons à agir pour défendre les intérêts des agents, comme nous l'avons fait dès le départ, lorsqu'ils nous ont alertés sur la perte de certains de leurs avantages sociaux.

Nous avons dialogué avec les responsables de la CAPL pour régulariser cette situation, avec des résultats concrets, tels que: l'attribution des tickets restaurant, la participation de 20 Euros mensuels d'aide aux mutuelles, la possibilité d'adhérer à l'amicale du personnel « l'Aventura » et l'obtention d'un contrat de groupe pour la mutuelle des personnels.

Nos prochaines actions viseront à faire obtenir, pour l'ensemble du personnel de la CAPL, 6 jours de congés annuels bonifiés, des jours de congés d'ancienneté, 15 jours de congés pour mariage, le « mois du Président » à l'occasion du départ à la retraite des agents...

Nous remercions toutes les personnes qui, par leur vote, ont soutenu nos actions passées et à venir !!!!!

Relations Syndicales

Le 21 juin 2016, à l'occasion des élections professionnelles de la Communauté d'Agglomération des Pays de Lérins, relatives au Comité Technique, la CGT a été une fois de plus critiquée par le Syndicat National Indépendant des agents Territoriaux.

Nous ne remettons en aucun cas en question le résultat de cette élection, mais l'attitude de la direction du SNIAT à l'égard de la CGT.

Nous déplorons le fait que le SNIAT critique la CGT sur sa profession de foi,

("L'autre liste", comme indiqué sur ce document) diffusée auprès des personnels qui ont participé à ces élections, mais aussi, à diverses reprises, dans sa revue diffusée au sein des services de la ville de CANNES et de la CAPL.

A la tête du SNIAT, on semble nourrir certains complexes vis-à-vis des autres syndicats, auxquels elle se compare régulièrement.

Quand un syndicat est fort, il n'a pas besoin de critiquer les autres, il n'a qu'à mettre en avant son activité pour attirer des sympathisants.

Personne n'a le monopole de la pensée, le but de tout syndicat est de venir en aide au personnel, en améliorant les conditions de travail, et chacun a son approche sur ces points.

Les représentants de tous les syndicats se doivent d'être unis, afin de défendre au mieux les intérêts des agents dans les instances officielles, ou bien dans les moments difficiles, comme à l'occasion des Conseils de Discipline.

Nous avons, à plusieurs reprises, tenté d'adopter des stratégies communes avec ce syndicat, sans succès.

Si à la tête de ce syndicat on s'intéresse à ce que fait la CGT, nous allons de notre côté nous intéresser à ce que le SNIAT ne fait pas, en révélant certaines vérités, comme par exemple son manque d'investissement dans les instances officielles de la ville de Cannes, telles que le Comité Technique, qui est composé de 7 représentants du personnel.

La CGT, syndicat majoritaire, détient 3 sièges dans cette instance, le SNIAT 2.

Alors que le SNIAT met en avant sa crédibilité, son investissement et sa capacité de négociation pour défendre les intérêts des personnels, nous avons constaté qu'aucun des 2 représentants de ce syndicat n'a siégé lors du Comité Technique de la ville de Cannes, le 10 mai 2016, alors que les 3 membres de la CGT étaient présents, comme à leur habitude.

Pourtant certains sujets évoqués ce jour-là étaient importants, tels que la Politique Générale de sécurité des services d'information et la charte administrateur dans le domaine de l'informatique, le plan de formation du personnel pour les années 2016-2017 et 2018, les nouvelles procédures de reclassement des agents.

Etait également évoquée la modification des organigrammes de certains services, tels que la propreté urbaine, en prévision du transfert de la collecte vers la CAPL.

Chacun appréciera le décalage du SNIAT entre ses déclarations et ses actes.

Nous n'avons pas de leçon à donner au SNIAT, chacun a sa place à la ville de Cannes comme à la CAPL, mais nous n'avons pas de leçon à recevoir de leur part.

Nous ne resterons pas sans réaction face à l'attitude négative du SNIAT, et nous répliquerons chaque fois aux allusions déplacées, aux critiques et au dénigrement.

Mais nous souhaitons, en dehors de tout conflit, que chacun des syndicats œuvre, dans un respect mutuel et des relations cordiales, pour améliorer les conditions de travail des personnels, en préservant les acquis sociaux, dans la période difficile que nous traversons.