



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

Mail: cgterritoriaux@gmail.com

Site: cgtcannes.wixsite.com/fonctionpublique06

4^{ème} trimestre
2018



LA CGT
SA FORCE C'EST
VOUS



Chers collègues,

Nous vous faisons parvenir « l'Enjeu », le journal local du Syndicat CGT.

Dans le numéro précédent, nous avons publié la lettre ouverte que nous avons adressée à Monsieur David LISNARD, en ses qualités de Président de la Communauté d'Agglomération Cannes Pays de Lérins, de Maire de la ville de Cannes et de Président du CCAS.

Nous vous communiquons aujourd'hui la réponse à cette lettre ouverte, rédigée par Madame Joëlle ARINI, Adjoint Délégué au personnel de la ville de Cannes, Elue au Conseil Communautaire de la CAPL, ainsi que le courrier que nous lui avons adressé en retour.

Chacun pourra se faire une opinion, à la lecture de ces documents.

Les prochaines élections professionnelles, qui auront lieu le 6 décembre 2018, seront très importantes.

Il faudra que les syndicats soient unis pour lutter contre les restrictions et les régressions sociales qui touchent les Fonctionnaires, et plus particulièrement les Territoriaux, à cause des décisions qui sont prises au niveau national par le gouvernement, et par les Elus locaux qui resserrent leurs budgets.

Nous sommes pour la pluralité syndicale, dans une saine concurrence, qui permet à chaque syndicat de se remettre en question et être plus efficace, ce qui profite aux agents. Nous prôtons une union des syndicats, afin de défendre au mieux les intérêts des personnels, surtout dans ces périodes difficiles de restrictions.

Les représentants du syndicat CGT participeront aux élections professionnelles à la Ville de Cannes, au Centre Communal d'action Sociale et à la Communauté d'Agglomération Cannes Pays de Lérins.

Nous refusons le fatalisme, et nous agissons au quotidien pour défendre les agents de manière collective, ou bien individuellement, dans les périodes difficiles qu'ils peuvent traverser.

Comme vous avez pu le constater depuis des années, à la lecture de notre journal, et parfois dans les médias, nous n'avons pas peur de dire certaines vérités, même si cela doit déranger, sans être outranciers, dans le cadre de la liberté d'expression.

Le 6 décembre 2018, venez nombreux voter, afin de matérialiser la mobilisation du personnel.

Ce jour-là, vous serez seul dans l'isoloir, et vous pourrez soutenir par votre voix le syndicat de votre choix.

Nous espérons qu'il se portera sur les représentants du syndicat CGT.

La CGT, qui est le syndicat historique de la ville de Cannes, qui a ses racines dans le passé, qui agit au présent, et qui construit l'avenir.



Le 6 décembre 2018, venez nombreux nous apporter votre soutien !
Ce jour-là, votez concret, votez CGT !

L'ADJOINTE AU MAIRE

DELEGUEE AU PERSONNEL MUNICIPAL, A L'ADMINISTRATION
GENERALE, A L'ETAT CIVIL, AUX AFFAIRES FUNERAIRES ET AUX
AFFAIRES ELECTORALES



Ville de Cannes

MONSIEUR ROBERT BACCHI
SECRETAIRE GENERAL
SYNDICAT CGT DES FONCTIONNAIRES
TERRITORIAUX
52 BOULEVARD DE LA REPUBLIQUE
06400 CANNES

OBJET : VOTRE LETTRE OUVERTE DU 19 JUIN 2018

RÉF. : DRH-18029484DS

DOSSIER SUIVI PAR : DRH OL/CM

Cannes, le **27 JUIL. 2018**

Monsieur le Secrétaire Général,

Vous avez adressé à la Mairie votre lettre ouverte du 19 juin 2018 que vous avez publiée dans le journal de votre syndicat. Je souhaite vous répondre point par point.

Tout d'abord, je note avec étonnement, qu'elle traite plus de considérations politiques que syndicales.

Vous évoquez les prochaines échéances électorales municipales. Quel est le rapport avec votre mission syndicale sauf à ce que vous soyez vous-même en campagne.

Il en va de même pour votre « sortie » sur la baisse de la dette qui est totalement déplacée. Vous préféreriez peut-être que la Mairie s'endette davantage et transfère la charge aux générations futures ?

Votre ingérence dans la gestion communale, en vous interrogeant sur la création d'une taxe sur les résidences secondaires, n'est pas acceptable. En quoi cela concerne vos activités syndicales ? Il en est de même de vos allusions sur un dossier d'ordre privé qui concerne un élu.

Vous vous égarez et sortez du champ de vos missions de représentant syndical.

Ce préalable étant fait, je reviens au traitement des questions qui relèvent d'une relation normale entre un employeur et un représentant syndical.

Concernant le congé libérable avant le départ en retraite, la Mairie rémunérerait pendant une période d'un mois précédant leur départ à la retraite, en dehors de tout service fait, les agents concernés. Contrairement à ce que vous indiquez, il ne s'agit nullement de la suppression d'un acquis social. En effet, il relève d'un usage local qui ne repose ni sur texte, ni sur une quelconque délibération du Conseil Municipal. Il ne peut donc pas être considéré comme un avantage collectivement acquis.

TOUTES LES REPONSES
DOIVENT ETRE ADRESSEES A :

Monsieur le Maire
Mairie de Cannes
CS 30140
06414 Cannes CEDEX
Tél. : +33 (0)4 97 06 40 00
Mél. : mairie@ville-cannes.fr

Selon une jurisprudence de la Cour Administrative d'Appel de Nantes, une commune ne peut utilement invoquer les dispositions de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984 pour justifier le maintien de jours de congé payé dès lors que ces avantages n'ont pas trait à la rémunération des intéressés et ne sauraient, dès lors, être considérés comme des avantages individuellement ou collectivement acquis (CAA Nantes, 9 fév. 2007, « Commune de Landerneau », n° 05NT01452).

Cet usage local est contraire à la règle du service fait, prévue à l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, qui fait peser sur l'administration une compétence liée, puisque celle-ci doit refuser de payer un agent qui n'aurait pas effectué le service équivalent à la rémunération en cause. Au regard des recommandations de la Chambre Régionale des Comptes (CRC), le Trésorier Municipal pourrait en refuser le paiement et en demander le remboursement.

Le rapport de la CRC ne nous sert pas de support pour supprimer « le mois du maire ». Cet usage ne pouvait juridiquement être maintenu.

Pour votre bonne information, nous avons réalisé une enquête auprès d'autres collectivités. Il en ressort que plusieurs autres communes concernées ont déjà, ou sont en train de revenir sur cet usage non pas, parce qu'elles ne seraient pas attentives à leurs agents mais parce que ce type de pratique ne peut perdurer.

Pour mémoire, le Compte Epargne Temps (CET), qui a été instauré à la Mairie de Cannes permet aux agents de stocker des jours de congés annuels, des jours de RTT ou des repos compensateurs pour en disposer dans un délai supplémentaire et notamment dans le cadre d'un prochain départ à la retraite. Ce CET n'est pas obligatoire mais la Mairie de Cannes l'a instauré et ce, dans des conditions très favorables avec un plafond de 60 jours et avec la possibilité de monétiser aussi des jours.

Concernant la date de nomination des agents à la suite de la Commission Administrative Paritaire (CAP), je tiens de nouveau à vous préciser que toute décision administrative qui prévoit une date d'application antérieure à sa publication ou sa notification est illégale, en tant qu'elle est rétroactive (CE Assemblée, 25 juin 1948, Société du Journal l'Aurore, rec. 289). Le Centre de Gestion nous a confirmé ce point par courrier et nous vous en avons transmis une copie. Vous semblez dans votre lettre ouverte l'avoir volontairement oublié. Vous ne pouvez pas faire croire aux agents que cette position de rétroactivité reste possible.

Les informations que vous leur fournissez sont inexactes. Vous indiquez que les agents étaient systématiquement nommés au grade supérieur à la date du 1^{er} janvier. Or les nominations n'ont pas toujours été au mois de janvier, mais à des dates différentes, notamment pour des CAP tenues au mois de juin ou juillet, la date de nomination était au 1^{er} août.

Comme elle l'a affirmé et conformément à ses engagements, la collectivité a privilégié les réussites aux concours et aux examens professionnels. C'est pourquoi, sur deux ans, la quasi-totalité des lauréats a été nommée.

Dans le même temps, notamment à la suite de la suppression de la condition relative à la proportion entre les nominations à l'examen professionnel et à l'ancienneté des grades de bases de catégorie C, dans toutes les filières, l'autorité territoriale a procédé, depuis 2017, à des avancements plus nombreux, ce qui a permis de faire évoluer à l'échelle 2 plus d'agents.

Ainsi, un nombre important d'agents a bénéficié d'un avancement alors que dans le même temps, les dotations de l'Etat ne cessent de diminuer. Vous oubliez de souligner cet effort conséquent que représente cette décision de la municipalité.

Comme nous vous l'avons déjà indiqué à plusieurs reprises, un nombre plus important d'agents a pu bénéficier d'un avancement. Nous sommes passés de 161 avancements en 2016 à 211 en 2017 et 208 en 2018, soit environ 50 agents de plus chaque année.

Il s'agit par conséquent d'un réel effort de la collectivité qui se doit d'être souligné et qui témoigne de la reconnaissance du travail effectué. Contrairement à ce que vous indiquez, le personnel n'est nullement « sacrifié ». Il est pris en considération et son travail est reconnu et récompensé.

- En 2015, 7,9 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion (avancement de grade ou promotion interne). Ils sont 10,4 % en 2017 et 2018.
- En 2017, 34,7 % des fonctionnaires ont pu bénéficier d'un avancement d'échelon.
- En 2018, 47,12 % des fonctionnaires pourront bénéficier d'un avancement d'échelon, soit 950 agents.

Lors de la CAP qui s'est tenue le 10 juillet dernier, la Mairie de Cannes a respecté ses engagements et ses principes d'action :

- les examens sont privilégiés avec 100 % de nominations,
- une augmentation du nombre d'avancements de grade et de promotions interne (50 de plus qu'en 2016),
- des dates de nomination correspondant au cadre juridique,
- une attention particulière aux agents de catégorie C et surtout C1 C2 (172 agents de catégorie C ont été nommés dont 79 agents avec une évolution de l'échelle C1 à C2),
- une reconnaissance à tous les agents en poste (auxiliaires, ATSEM, adjoints d'animation, agents d'entretien toilettes publiques ...),
- un respect de l'égalité hommes femmes (56 % de femmes nommées).

Je souhaite également vous préciser toutes les mesures prises par la municipalité en faveur du personnel :

- participation de 240 € par an à la couverture santé des agents,
- mesures de résorption de l'emploi précaire (56 agents toutes catégories confondues (A, B, C) ont bénéficié des dispositions de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, dite loi SAUVADET entre 2014 et mars 2018),
- extension de la 3^{ème} part aux techniciens territoriaux (2017 : 57 agents pour un montant de 24 186 € ; 2018 : 51 agents pour un montant de 18 457 €).

Tout ceci s'ajoute aux autres avantages sociaux dont continuent de bénéficier les agents municipaux : participation employeur aux tickets restaurant (990 € par an et par agent), prise en charge des frais de déplacements domicile travail ou attribution d'une place de parking, subvention à l'association du personnel municipal d'un montant annuel de 240 000 €, indemnisation des jours posés sur les comptes épargne temps, etc..

Vous indiquez que la CRC émet des recommandations que l'autorité territoriale est libre d'appliquer ou non. Vous semblez ignorer l'article 107 de la loi du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République, codifié à l'article L. 243-9 du Code des Juridictions Financières (CJF) qui prévoit que :

- « dans un délai d'un an, à compter de la présentation du rapport d'observations définitives à l'assemblée délibérante, l'ordonnateur de la collectivité territoriale ou le président de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre présente, dans un

rapport devant cette même assemblée, les actions qu'il a entreprises à la suite des observations de la Chambre Régionale des Comptes.

Ce rapport est communiqué à la Chambre Régionale des Comptes, qui fait une synthèse annuelle des rapports qui lui sont communiqués. Cette synthèse est présentée par le président de la Chambre Régionale des Comptes devant la conférence territoriale de l'action publique. Chaque Chambre Régionale des Comptes transmet cette synthèse à la Cour des Comptes en vue de la présentation prescrite à l'article L. 143-9 ».

Ces nouvelles dispositions rendent le suivi des recommandations plus efficace, aussi bien pour les ordonnateurs des collectivités locales, puisque ceux-ci doivent désormais consigner dans un rapport les mesures qu'ils ont prises, que pour les juridictions financières, qui peuvent ainsi suivre le degré de mise en œuvre de leurs observations et recommandations et mesurer l'efficacité relative de leurs travaux auprès des collectivités concernées.

Même si cela relève de la gestion de la collectivité et des choix politiques, comme je vous l'ai indiqué au préalable, je vais vous donner quelques informations qui vous permettront d'avoir des éléments de compréhension.

Selon vous, les personnels de la Ville de Cannes, du CCAS et de la CACPL auraient servi de variable d'ajustement à la dette de Cannes. Il n'en est absolument rien, il suffit de regarder les chiffres et de les comprendre.

La réduction de la dette résulte d'un travail précis réalisé sur les charges à caractère général, c'est-à-dire les dépenses courantes de la collectivité réalisées pour son fonctionnement et hors frais de personnel.

Ainsi, de 2014 à 2017, ce seul poste a baissé de 16,6 %. Pour autant, les budgets consacrés à l'équipement des personnels n'ont pas été réduits, répondant en cela aux demandes des agents.

Le choix a même été fait d'internaliser des fonctions comme dans les services de la Propreté Urbaine et des horodateurs à la Police municipale.

La baisse des effectifs est à périmètre constant, hors reprise en régie. Elle doit donc être relativisée. Je vous précise par exemple que nous avons recruté 20 agents supplémentaires à la propreté urbaine après avoir mis fin aux différents marchés de prestation de service.

En outre, la diminution de la dette, dès le début du mandat, a permis de réaliser des économies significatives, sans aucun lien avec la masse salariale.

Parallèlement, une attention particulière a été portée au développement des recettes, qu'elles proviennent de l'exploitation du domaine ou du patrimoine de la collectivité.

En la matière, le choix de ne pas appliquer la surtaxe sur les résidences secondaires était une mesure de bon sens. En effet, les propriétaires de ces résidences s'acquittent d'une fiscalité qui ne bénéficie d'aucun abattement, alors qu'ils n'utilisent que très modérément les services publics auxquels ils contribuent. Instaurer la surtaxe aurait inmanquablement conduit les propriétaires de résidences secondaires à vendre leurs biens, ce qui aurait été un non-sens économique pour la collectivité et une perte de rentrée fiscale.

L'ensemble de ces efforts a permis, non seulement de pallier les ponctions de l'Etat mais, aussi, de générer suffisamment de marges de manœuvres financières pour désendetter la Ville en autofinçant davantage ses investissements.

Dans votre courrier, vous indiquez que « les temps ont changé » et qu'« on ne parle plus que de rationalisation et d'économies ». Certes, les temps ont changé, parce que depuis 2014, l'Etat ne cesse de ponctionner nos ressources par la baisse des dotations et de nous transférer des charges nouvelles sans compensations.

Les temps ont changé également parce que dans l'intérêt de Cannes et des Cannois, auxquels nous avons tous à rendre des comptes, il est indispensable de réaliser les investissements permettant d'améliorer la qualité de vie dans la commune et son attractivité, tout en désendettant la Ville. Afin de remplir ces objectifs, rationaliser les dépenses de fonctionnement est une absolue nécessité.

J'espère que vous avez également pu constater que les choses ont changé dans la gestion des ressources humaines à la Mairie de Cannes.

En effet, depuis le début de mandat, la municipalité a été très soucieuse des rénovations et aménagements des locaux affectés aux agents municipaux. De très nombreux travaux ont été réalisés. Au total, 1 766 000 € TTC ont été employés afin d'améliorer le bien-être des agents municipaux. Pour l'année 2017, cela a concerné 10 sites pour un montant de 362 500 € TTC. Il en est de même pour les véhicules. 1,7 million d'euros seront consacrés en 2018 à l'acquisition de matériel neuf.

Très récemment, en juin et juillet 2018, en partenariat avec le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (C.N.F.P.T.), la Mairie de Cannes a inscrit au plan de formation 2018, une action spécifique à destination des encadrants sur le thème du management d'une équipe. À l'issue de cette action, 53 encadrants ont bénéficié de la formation dont les objectifs sont les suivants :

- mieux se positionner dans son rôle d'encadrant,
- miser sur l'esprit d'équipe,
- développer sa capacité à communiquer positivement,
- organiser et planifier le travail de l'équipe de manière efficiente,
- susciter la motivation individuelle et collective,
- gérer les situations difficiles,
- définir des axes d'amélioration.

A cette formation spécifique s'ajouteront d'autres dispositifs à la rentrée parmi lesquels :

- l'organisation de cercles de qualités : dans la continuité de la démarche collaborative de progrès initiée en 2015 une nouvelle phase va faire participer activement des agents volontaires, quel que soit leur positionnement hiérarchique et leur statut.

L'objectif est de faire émerger des propositions innovantes et constructives. À terme, toutes les directions de la Mairie de Cannes seront concernées par ce dispositif.

- l'élaboration d'une cartographie des fonctions managériales : la Mairie de Cannes souhaite se doter de son propre référentiel des compétences afin de mieux identifier les besoins et ainsi construire un plan de formation adapté à chaque niveau d'encadrants. Les ateliers collaboratifs pour l'élaboration de ce référentiel débuteront en octobre 2018 et concerneront près de 100 encadrants.

- la poursuite de la mission d'accompagnement menée au sein de la « Propreté urbaine » : La démarche initiée dès octobre 2017 vise à améliorer les conditions de travail et valoriser les métiers qui la constituent. L'ensemble du personnel de la Direction de ce service bénéficiera de cet accompagnement, soit près de 170 personnes.

- dans le cadre du développement et renforcement du mode projet, la Ville de Cannes va mettre en œuvre d'ici octobre 2018, des formations à l'attention des chefs de projets et contributeurs à un projet. L'objectif visé est de faire évoluer les pratiques, renforcer la transversalité, d'initier à terme une communauté de pratiques et d'apprentissage orientée

management par projet et de favoriser la construction de solutions innovantes intégrant les spécificités de l'environnement cannois.

Chaque année, ce sont plus de 1 200 agents qui participent au moins une fois à une action de formation proposée par la Mairie de Cannes selon le triple objectif fixé par notre Maire :

- augmenter la qualité de service aux usagers,
- réduire le coût pour le contribuable,
- améliorer la qualité de travail des personnels en veillant à leur bien-être.

Par ailleurs, la municipalité est également très attentive aux agents connaissant en situation de reconversion. En 2018, pour la troisième année consécutive, une nouvelle session d'accompagnement des agents à la reconversion pour raison médicale sera proposée (en 2017, 8 agents ont bénéficié de cet accompagnement organisé entre octobre à décembre).

En conclusion, des valeurs essentielles existent à la Mairie de Cannes : celles de la reconnaissance au travail bien fait, de la fierté d'œuvrer pour une ville unique au monde, de la défense du service public. Nous ne partageons sans doute pas les mêmes. Les prochaines élections professionnelles de la fin de l'année ne sauraient justifier votre surenchère - car c'est bien de cela dont il s'agit - et votre manque d'objectivité dans l'information que vous diffusez aux agents. Je note avec regret que vous vous égarez dans le rôle qui est le vôtre, qui est de défendre les agents.

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


Joelle ARINI


Syndicat CGT
des Fonctionnaires Territoriaux
de la ville de Cannes
52 Boulevard de la République
06400 CANNES
Tél : 06 01 08 22 47
Mail : cgterritoriaux@gmail.com



Madame Joëlle ARINI
Adjoint Délégué au Personnel
Hôtel de Ville
06404 CANNES

CANNES, le 16 octobre 2018

Objet: Réponse à votre courrier du 27 juillet 2018.

Madame ARINI,

J'ai bien reçu le courrier que vous avez rédigé à mon attention en date du 27 juillet 2018, en réponse à la lettre ouverte que j'avais adressée à monsieur David LISNARD, le 19 juin 2018.

Dans cette lettre, vous indiquez que je traite plus de considérations politiques que syndicales. Il y a une nuance importante pour un représentant syndical entre le fait de faire de la politique et dénoncer une politique d'austérité, qui impacte négativement les personnels de la ville de Cannes, du Centre Communal d'Action Sociale et de la Communauté d'Agglomération Cannes Pays de Lérins, en dégradant leurs conditions de travail.

Si je suis votre raisonnement, un représentant syndical ne doit pas intervenir quand des décisions sont prises par l'Autorité Territoriale à l'encontre du personnel, sous peine d'être taxé de faire de la politique.

Je constate qu'une fois de plus, on tente de me décrédibiliser en ma qualité de représentant du syndicat CGT, en me reprochant de faire de la politique et de la surenchère syndicale, à l'approche des élections professionnelles.

Pourquoi ? Tout simplement parce qu'à Cannes, quand on dit des vérités et qu'on dénonce certaines situations, **on dérange**.

Il est loin le temps où, après l'attaque terroriste contre Charlie Hebdo, le 7 janvier 2015, on faisait les éloges de la liberté d'expression, une notion fondamentale dans une démocratie.

C'était à celui qui serait le plus « **Charlie** », à l'époque, mais qu'en reste-t-il aujourd'hui ?

Je prends note de vos reproches, que j'avais anticipés, mais je retiens surtout *les témoignages spontanés* de soutien de nombreux personnels de la ville de Cannes, du CCAS et de la CAPL, qui m'ont indiqué avoir apprécié le contenu de ma lettre ouverte.

Je reste cependant sur ma faim, car je pensais que j'aurais droit à un cours magistral d'économie, si on peut employer ce terme dans ce cas de figure, visant à expliquer comment et pourquoi la ville de Cannes a contracté une dette conséquente entre 2002 et 2008.

Pour rappel, on est passé durant cette période d'une dette d'un montant de **127 millions** d'Euros à **315 millions** d'Euros, soit **188 millions de plus en 6 ans** !

Une dette conséquente, dont les agents font aujourd'hui les frais, à cause de la **politique de restrictions** engagée par la Municipalité, pour la faire chuter en dessous de 200 millions d'Euros, d'ici 2020.

Ces restrictions se sont notamment traduites par la suppression d'une demi-journée de congés pour les fêtes de fin d'année à compter de l'année 2014, du mois du Maire, ainsi qu'en termes de personnel et de matériel.

Comme je l'ai indiqué dans ma lettre ouverte, l'Autorité Territoriale demande des sacrifices aux Fonctionnaires Territoriaux pour faire des économies, afin d'éponger la dette de la ville de Cannes et faire face aux baisses des subventions de l'Etat.

Elle se prive pourtant d'une manne financière conséquente, en n'augmentant pas la taxe d'habitation des 31 000 résidences secondaires de Cannes, comme la Loi le permet, ce qui démontre que la situation financière n'est pas aussi catastrophique que l'on veut bien nous le faire croire.

Vous indiquez dans votre courrier que si la Mairie de Cannes imposait une surtaxe, cela conduirait inmanquablement les propriétaires de résidences secondaires à vendre leurs biens, ce qui serait un non-sens économique pour la collectivité et une perte de rentrée fiscale.

Pourtant, les communes d'Antibes, Mougins, le Cannet, Grasse, Pégomas, Auribeau et Nice, notamment, ont revu à la hausse de 20% la taxe d'habitation des résidences secondaires, la ville de Mouans-Sartoux allant jusqu'à 60% de majoration, sans que cela ne provoque une augmentation significative des ventes immobilières.

Le scénario que vous envisagez pour la ville de Cannes n'est donc pas crédible et même si certains propriétaires décident de céder leur bien, ils devront s'acquitter du paiement de la taxe d'habitation jusqu'à la vente, et les acquéreurs prendraient ensuite le relais, ce qui fait qu'il n'y aurait aucune perte financière pour la commune.

Pour entrer plus dans le détail, lors des transactions immobilières, une partie des frais de mutations (« **frais de Notaire** »), pour un montant de 1,2% de la valeur du bien vendu, revient à la ville, qui a encaissé **12,3 millions d'Euros à ce titre en 2017**, selon la Chambre Régionale des Comptes, alors que **l'estimation prévue était de 10 millions d'Euros**.

Si les propriétaires venaient à vendre leur résidence secondaire à cause de l'augmentation de la taxe d'habitation, cela générerait de substantielles rentrées d'argent pour la ville, grâce à l'encaissement des frais de mutation.

Ces personnes, qui seraient apparemment dans l'incapacité financière de supporter la moindre hausse de la taxe d'habitation, pourraient toujours se consoler en encaissant une plus-value conséquente en vendant leur bien car, comme indiqué dans la presse locale le 4 septembre 2018, **les prix de l'immobilier ancien ont augmenté de 11,5 % en 1 an à Cannes**, qui a été classée 3^{ème} ville nationale où il faut investir dans l'immobilier, selon l'indicateur « se loger ».

Je le dis à nouveau, l'Autorité Territoriale demande **aux agents** de la ville de Cannes, du CCAS et de la CAPL, dont la grande majorité fait partie des « **classes moyennes** » de faire des sacrifices et leur supprime des acquis sociaux, en mettant en avant une situation financière délicate.

Dans le même temps, la ville se prive d'une manne financière de plusieurs millions d'Euros, en n'augmentant pas la taxe d'habitation des résidences secondaires, dont les propriétaires sont majoritairement des personnes faisant partie des « **classes aisées** ».

Ce sont toujours les mêmes à qui on demande de faire des efforts.

Entre contrarier un peu plus de 3000 agents de la Ville de Cannes, du CCAS et de la CAPL, et 31 000 propriétaires de résidences secondaires, le choix a été vite fait...

Vous indiquez, concernant la suppression du congé libérable avant le départ à la retraite (**mois du Maire**), que les agents peuvent stocker jusqu'à 60 jours sur leur Compte Epargne Temps, ce qui leur permet de partir à la retraite plus tôt.

A partir de 2019, les agents, même s'ils ont un CET crédité de 60 jours, seront perdants, car **ils vont devoir travailler un mois de plus** par rapport aux personnels qui étaient dans la même situation et qui sont partis à la retraite en 2018, mais en bénéficiant de l'attribution du mois du Maire...

De plus, si le C.E.T est effectivement avantageux pour les agents, il l'est également pour l'Administration en raison du fait que dans certains services, les agents ont de plus en plus de mal à prendre des congés, car ce n'est jamais le bon moment, en raison des charges de travail et du manque de personnel.

En stockant leurs congés, les agents permettent au service dans lequel ils sont affectés de continuer à fonctionner, malgré la pénurie de personnel.

Pour ce qui concerne les avancements de grades, l'Autorité Territoriale a décidé de modifier les dates de nominations des agents, dans une logique désormais habituelle « **du fait accompli** », sans consultation des représentants du personnel et sans diffuser aucune information aux agents.

On est passé d'un système où les nominations au grade supérieur, pour la grande majorité des agents, se faisait au 1^{er} janvier de l'année de la tenue de la CAP, à un autre qui fixe désormais la date de ces promotions au début du mois au cours duquel s'est tenue la CAP.

Ces changements ont d'abord été justifiés par l'Autorité Territoriale par une volonté d'équité entre les personnes qui avaient réussi un examen professionnel dans l'année, qui étaient nommées à sa date d'obtention, et les personnes qui étaient promues à l'ancienneté grâce à ces lauréats et qui étaient nommées au 1^{er} janvier de l'année de la C.A.P.

Cela concerne peut de personnes, et les représentants du syndicat CGT ont dénoncé le fait que ces changements impactaient tous les agents.

C'est pourquoi l'Autorité Territoriale a changé de version, en invoquant une impossibilité légale à nommer les agents au grade supérieur au 1^{er} janvier de l'année de la tenue de la CAP, en mettant en avant une jurisprudence de ...1948 !

On voit bien que tous les moyens sont bons pour justifier des restrictions.

L'augmentation du nombre de promotions en 2017 et 2018 par rapport à 2016, s'explique tout simplement par l'application du Décret N°2017-715 du 2 mai 2017, qui permet désormais de faire avancer au grade d'adjoint principal de 2^{ème} classe beaucoup plus d'adjoints territoriaux à l'ancienneté, s'ils ont au moins huit ans d'ancienneté dans leur grade et s'ils ont intégré depuis au moins 1 an le 5^{ème} échelon.

En effet, ce Décret a permis de mettre fin au système qui conditionnait la nomination au grade supérieur de ces personnels, au titre de l'ancienneté, à la réussite d'autres agents à un examen professionnel : un agent promu à la suite d'une réussite à un examen professionnel permettait d'en nommer 2 à l'ancienneté.

J'avais d'ailleurs adressé un courrier Syndical le 5 juillet 2017 à Monsieur le Maire, afin de lui demander d'appliquer ce Décret, et je l'ai remercié par la suite de l'avoir appliqué.

Il m'avait été répondu, le 18 novembre 2017, que la ville de Cannes allait appliquer ce Décret, en fixant le ratio d'avancement à 30% des agents promouvables dans le grade des adjoints principaux de 2^{ème} classe.

Cela a permis de nommer, notamment, 47 adjoints techniques principaux de 2^{ème} classe et 22 adjoints administratifs principaux de 2^{ème} classe, lors de la CAP du 22 novembre 2017.

On aurait eu moins de 20 nominations en cumulant ces 2 grades, avec l'ancien système.

Vous mettez en avant une augmentation du nombre de fonctionnaires qui ont pu bénéficier d'un avancement d'échelon, en indiquant qu'on est passé de 34,7% en 2017 à 47,12% en 2018.

Il est bon d'indiquer que ces montants varient d'une année sur l'autre, car ils dépendent de l'ancienneté des agents, qui passent à l'échelon supérieur dès qu'ils remplissent les conditions d'ancienneté, **sans que l'Autorité Territoriale puisse influencer sur ces changements, qui sont automatiques...**

Je déplore le fait que les relations entre les syndicats et l'Autorité Territoriales se dégradent au fil du temps, et je regrette le temps où Monsieur le Maire, en 2014, avait décidé de mettre en place, de manière collégiale avec les syndicats, la participation financière de la ville de Cannes à la couverture santé des agents.

On est loin aujourd'hui de cette approche positive des choses.

Je continue de rencontrer des agents qui étaient passionnés par leur travail et qui appréhendaient de partir à la retraite, mais attendent aujourd'hui ce départ avec impatience, comme une délivrance, après les déconvenues qu'ils ont subies ces dernières années.

Comme de nombreux personnels, ils se sentent dévalorisés, et ne se reconnaissent pas dans le système actuel..

Les hauts responsables de la Direction des ressources Humaines feraient bien de se pencher, comme les représentants de la CGT l'ont déjà dit dans les instances officielles, sur la situation des agents qui n'ont pas eu de promotion depuis longtemps, parfois 30 ans ou plus pour certains, alors qu'ils ont de bonnes appréciations et ne sont pas proposés par leurs responsables, ou bien positionnés systématiquement en fin de liste, en leur enlevant tout espoir d'avancement de grade.

Comment expliquer cela de manière objective?

La DRH devrait avoir un rôle d'alerte et se pencher sur la situation de ces agents, afin de savoir pourquoi leur avancement est bloqué, et intervenir afin de régulariser leur situation, pour mettre fin à ces injustices, qu'ils vivent comme une humiliation.

Vous avez indiqué dans le courrier que vous m'avez adressé que vous alliez me répondre point par point aux sujets que j'ai évoqués.

Je constate que vous avez effectivement abordé **certains points**, mais je n'ai pas de réponse sur des sujets sensibles, qui intéressent pourtant grandement les personnels.

Pas un mot sur le devenir des jours de bonifications, rien sur la non-attribution de la Nouvelle Bonification Indiciaire à certains agents qui en remplissent pourtant les conditions d'octroi, pas plus que sur la remise en question de certaines primes pour le personnel.

Vous n'évoquez pas non plus la demande de rendez-vous que j'ai formulée auprès de Monsieur le Maire, pour laquelle je n'ai reçu aucune réponse.

Je regrette cet état de fait, car lorsqu'un Maire, qui est « **l'Elu de proximité** », ne reçoit plus les représentants du personnel, ce sont les fonctionnaires territoriaux syndiqués, les sympathisants et les agents qui souhaitent tout simplement avoir des réponses à leurs interrogations, qu'on laisse à la porte.

Vous m'avez reproché d'avoir évoqué l'affaire de l'élue de la ville de Cannes qui, en sortant du parking de la Mairie, en état d'ébriété au volant de sa voiture a renversé la moto sur laquelle était juché un motocycliste de la Police Municipale, en m'indiquant qu'il s'agissait là d'une « **affaire privée** ».

Je tiens à préciser que j'ai toute la légitimité requise pour évoquer cette affaire, en ma qualité de représentant élu du personnel, même si cela doit contrarier certaines personnes, car il se trouve que c'est un agent de la ville de Cannes qui a été mis en danger.

Je vous rappelle que plusieurs agents de la ville de Cannes ont déjà été sanctionnés par l'Autorité Territoriale pour des faits pourtant commis dans leur vie privée.

Mais je retiens bien vos recommandations, et je vous invite à prodiguer également vos précieux conseils de bonne conduite à de tierces personnes, afin de leur éviter, à l'avenir, tout dérapage.

Je vous prie, Madame, d'agréer l'expression de mes salutations respectueuses.

Le Secrétaire Général du Syndicat CGT
des Fonctionnaires Territoriaux de la ville de CANNES,
de la CAPL et du CCAS
Robert BACCHI

Désendettement de la ville : sur le dos du personnel ?

Dans une lettre ouverte au maire David Lisnard, le syndicaliste Robert Bacchi (CGT) critique vertement une politique d'économie et rentabilité, « aux dépens des agents communaux »

Le maire, dans un énorme tractopelle, qui démolit une belle façade affichant **Acquis sociaux**. Un dessin corrosif, publié dans le bulletin trimestriel de la CGT locale. Une charge symbolique contre David Lisnard, et sa politique de désendettement. Et pour forcer encore le trait, Robert Bacchi joint les mots au croquis. « À force de vouloir faire des économies, le maire détricoté tous nos acquis, et toutes les catégories de personnel sont visées, nous affirme le délégué CGT de la fonction publique à Cannes. Quand il est arrivé à l'hôtel de ville, David Lisnard était nettement plus accessible. Là, il devient de moins en moins ouvert aux agents, alors qu'il leur serre de plus en plus la vis. Il se Macronise ! »

Le « mois du maire » bientôt supprimé

Une référence que l'intéressé n'aura certainement pas goûtée ! Mais au-delà de la personne, c'est surtout la politique de désendettement « à marche forcée » qui est visée. Et ses conséquences sur les fonctionnaires. En ligne de mire ? D'abord la suppression du « mois du maire ». Un bonus de trente jours accordé à l'heure du départ à la retraite, pour bons et loyaux services. Un usage « paternaliste » accordé par Bernard Brochard durant son double mandat, sur lequel la municipalité devrait tirer un trait dès janvier 2019, comme le préconise la Chambre régionale de la Cour des comptes. « Cette mesure symbolique, qui



ne concerne qu'une cinquantaine de personnes par an, était le signe de reconnaissance de la Ville pour le travail accompli avec dévouement. Elle sera supprimée sans concertation, alors que le moral des troupes est de plus en plus bas... »

Dans une lettre ouverte, comme dans la conversation, Robert Bacchi évoque pêle-mêle : des jours de congés hivernaux (accordés pour « présentisme ») et des primes qui seraient aussi menacées ; un sous-effectif inversement pro-

portionnel à la pression ; le règne du rendement au détriment des conditions de travail et des moyens alloués ; un avancement des grades retardé pour économiser sur la majoration salariale due...

« Le maire, comme un réacteur nucléaire ! »

« Le programme électoral du maire est devenu obsessionnel, et pour passer coûte que coûte de 315 M€ à moins de 200 M€ d'endettement en 2020, la logique du rendement est poussée à l'extrême, s'inquiète Robert Bacchi. En quelques mois, j'ai vu l'état d'esprit des agents se détériorer, avec les risques que ça comporte. Et plus on œuvre près du maire, plus on est dans la souffrance, c'est comme un réacteur nucléaire ! » Un véritable pamphlet CGT. Qui masquerait une stratégie syndicaliste, à l'approche des élections professionnelles en fin d'année ? Robert Bacchi s'en défend vigoureusement. « Je sais que la municipalité va encore avancer cet argument. Mais moi, je ne surjoue pas avec ma fonction. Et puis avec la suppression du « mois du maire », c'est bien David Lisnard qui a déclenché les hostilités ! »

ALEXANDRE CARINI
acarini@nicematin.fr

Économies sur le papier WC

Ils souhaitent, évidemment, garder leur anonymat. « Par crainte de représailles administratives ». Mais deux agents ont tenu à témoigner de leurs conditions de travail, « de plus en plus dégradées » selon eux. « Dans les crèches et haltes garderies, on nous place beaucoup plus d'enfants qu'auparavant, il faut remplir, remplir, remplir tout le temps, d'autant plus que la Ville touche des subventions de la CAF (Allocations Familiales) pour chaque enfant, souligne cette auxiliaire-puéricultrice. Pendant les vacances, c'est très dur de faire face. De plus en plus de filles tombent malades, l'une d'elles est même décédée récemment d'une rupture d'anévrisme, à 59 ans. Depuis 2002, ça devient de plus en plus dur... » Pression sur le personnel. Mais aussi économies abusives sur le matériel ? Cette employée d'un centre de loisir en est convaincue.

« On rogne sur le bien-être des enfants, jamais sur le tapis rouge ! »

« Avec les restrictions budgétaires, on est obligés de faire des économies sur les lave-mains. On passe encore des commandes, on reçoit du matériel, mais en quantité insuffisante. On court même après le papier toilettes, et on a été en panne de savon durant trois jours. » La faute à des prévisions, qui doivent désormais être calculées au plus juste. « L'économe est au cordeau, et depuis quatre ou cinq ans, c'est de plus en plus ric-rac. Par exemple, on nous fait aussi vider les sacs poubelles dans les containers, afin de pouvoir les réutiliser. Et on doit souvent se limiter à une sortie par mois, ajoute encore la fonctionnaire. Moi, ce qui me peine, à la fois comme maman et comme agent auxiliaire, c'est qu'on impose ces restrictions aux dérivés des enfants. On rogne sur leur hygiène et sur leur bien-être, mais jamais sur le tapis rouge du Festival ! »

La réponse de la ville : cinglante !

À défaut d'être reçu par le maire, comme il le souhaitait, Robert Bacchi a reçu une missive de Joëlle Arini, adjointe municipale au personnel municipal. Réponse cinglante.

« Le « mois du maire » n'est pas un acquis social

« Il ne s'agit nullement de la suppression d'un acquis social. Il relève d'un usage local, qui ne repose ni sur texte, ni sur une quelconque délibération municipale... Au regard des recommandations de la Chambre Régionale des Comptes, le Trésorier Municipal pourrait en refuser le paiement et en demander le remboursement. Cet usage ne pouvait juridiquement être maintenu... ». Mesure alternative : « Le Compte Épargne Temps instauré à la mairie de Cannes permet aux agents de stocker des jours de congés annuels, des jours de RTT, ou des repos compensateurs pour en disposer dans un délai supplémentaire, notamment dans le cadre d'un départ à la retraite. »

« L'avancement des grades n'est pas retardé

« Vous indiquez que les agents étaient systématiquement nommés au grade supérieur à la date du 1^{er} janvier (NDLR : au lieu de novembre 2017). Or les nominations n'ont pas toujours été au mois de janvier, mais à des dates différentes (selon la tenue des Commission Administratives Paritaires), notamment au 1^{er} août... La collectivité a privilégié les réussites aux concours et aux examens professionnels. Sur deux ans, la quasi-totalité des lauréats a été nommée. Dans le même temps, l'autorité territoriale a procédé, dans toutes

les filières depuis 2017, à des avancements plus nombreux : de 161 en 2016 à 211 en 2017 et 208 en 2018 »

« De nouvelles mesures municipales en faveur du personnel

Joëlle Arini cite : la participation de 240 €/an à la couverture santé ; les mesures de résorption de l'emploi précaire pour 56 agents ; l'extension de la 3^e part aux techniciens territoriaux ; les tickets restaurants (990 € par an/agent), les frais de déplacement domicile-travail ; l'attribution d'un parking...

« La réduction de la dette ne pèse pas sur le personnel, ni le matériel

« La réduction de la dette résulte d'un travail précis réalisé sur les charges à caractère général, c'est-à-dire les dépenses courantes de la collectivité réalisées pour son fonctionnement, hors frais de personnel... Pour autant, les budgets consacrés à l'équipement des personnels n'ont pas été réduits... La baisse des effectifs est à périmètre constant, hors reprise en régie. Elle doit donc être relativisée. La diminution de la dette a permis de réaliser des économies significatives, sans aucun lien avec la masse salariale. »

« Une « stratégie électorale »

« Les prochaines élections professionnelles de la fin de l'année ne sauraient justifier votre surenchère et votre manque d'objectivité dans l'information que vous diffusez aux agents. Je note avec regret que vous vous égarez dans le rôle qui est le vôtre, qui est de défendre les agents. »

Santé du Personnel : Un Enjeu important

Le service de prévention santé se situe rue Georges CLÉMENCEAU à CANNES :

Les agents doivent bénéficier **d'une surveillance médicale tous les 2 ans** :

La visite médicale vérifie votre état de santé avec les conditions de travail liées à votre poste

Le **médecin du service de médecine préventive** se différencie :

Du **médecin agréé** qui assure le contrôle médical et donne des avis sur l'aptitude des agents suite à un arrêt.

Du **médecin traitant** qui a un rôle de (soignant).

Le comité médical se situe au Centre De Gestion à St Laurent du var :

C'est une instance consultative chargée de donner des avis à votre employeur pour lui permettre de prendre des décisions sur votre situation administrative.

- **Prolongation d'un congé de maladie ordinaire (CMO) au-delà de 6 mois consécutifs,**
- **Attribution et renouvellement d'un congé de longue maladie (CLM), d'un congé de grave maladie, ou d'un congé de longue durée (CLD),**
- **Réintégration après 12 mois consécutifs de CMO ou à la fin d'un CLM, d'un congé de grave maladie ou d'un CLD,**
- **Aménagement des conditions de travail d'un fonctionnaire après congé de maladie (ou disponibilité d'office),**
- **Mise en disponibilité d'office pour raison de santé et son renouvellement,**
- **Reclassement d'un fonctionnaire dans un autre emploi à la suite d'une modification de son état physique.**

La commission de réforme départementale :

C'est une instance consultative médicale et paritaire. Elle rend des avis sur les situations des fonctionnaires (fonctionnaires affiliés à la CNRACL exclusivement) en lien avec le risque professionnel (maladie professionnelle, accident de service et accident de trajet) et la retraite pour invalidité.

- **Donne son avis après un accident de service.**
- **Donne son avis pour une reconnaissance de maladie professionnelle.**
- **Donne son avis pour un départ anticipé à la retraite.**

LA PROCÉDURE

1 – Votre employeur constitue votre dossier (certificats médicaux, rapport du médecin de prévention,...).

2 – Dans la plupart des dossiers, il mandate une expertise auprès d'un médecin agréé par l'ARS (Agence Régionale de la Santé).



*La contre-expertise s'effectue à la demande de l'agent,
S'il est en désaccord avec celle effectuée précédemment*



Pour que la commission de réforme puisse valider les dossiers des agents de la ville de Cannes et du CCAS, la présence d'un élu de la collectivité et d'un représentant élu du personnel est nécessaire.

Vos représentants du syndicat CGT, Elus du personnel dans les catégories B et C sont les seuls depuis trois ans, à remplir loyalement leurs missions, en siégeant régulièrement en commission de réforme, faute de quoi les dossiers ne pourraient pas être traités.



Vote par correspondance :

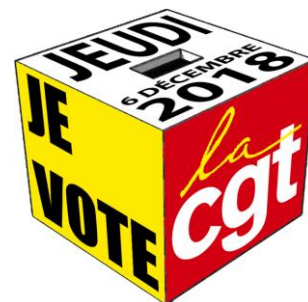
-  Les agents en congés longue maladie ou accident de service.
-  Les agents en congés.
-  Les agents en formation.
-  Les agents en congé parental ou de présence parentale.
-  Les agents absents le jour du scrutin du fait d'un temps partiel ou d'un temps non complet.
-  Les agents empêchés, du fait des nécessités de service, de se rendre au bureau de vote le jour du scrutin.
-  Congé hebdomadaire qui tombe le 6 décembre 2018.



Si vous êtes dans un de ces cas, l'Administration vous aura automatiquement inscrit sur les listes de vote par correspondance et va vous envoyer par courrier les documents prévus à cet effet.

Vous devrez alors obligatoirement voter par correspondance et vous ne pourrez pas exprimer votre vote sur place le jour du Scrutin à l'urne le 06 Décembre 2018 au siège du bureau de vote.

Si vous préférez vous déplacer pour exprimer votre vote, vous devez prendre contact avec la Direction des Ressources Humaines avant le 11/11/2018.



VOTE AUX URNES

Pour voter, une pièce d'identité avec photo est obligatoire

- Carte nationale d'identité
- Passeport
- Permis de conduire
- Carte vitale avec **photo**
- Permis de chasser avec photo délivré par le représentant de l'État
- Badge d'accès Ville de Cannes nominatif avec photo

CGT CANNES DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX

52 Boulevard de la République
06400 CANNES

cgtcannes@orange.fr

06 01 08 22 47

06 15 49 12 42

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



CGT CANNES SA FORCE C'EST VOUS MOI J'ADHÈRE !!!

Vous avez décidé de vous syndiquer à la Cgt. Bienvenue parmi nous.
Veuillez renseigner les différentes rubriques ci-dessous.

Les informations demandées sont strictement destinées à la Cgt, confidentielles, elles visent à répondre
au mieux à votre demande et vos attentes.

Nom prénom : _____

Numéro de Téléphone portable : _____

Adresse mail personnelle : _____

Adresse postale : _____

Service : _____

Grade : _____

Date de naissance : _____



CGT SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES DE LA VILLE DE CANNES ,CCAS ET CAPL..

TARIF DES COTISATIONS SYNDICALES

CATEGORIE C	Prélèvement mensuel	Montant restant à votre charge après déduction fiscal
Adjoint territorial	7,50 €	2,55 €
Adjoint principal 2èm classe	8,00 €	2,72 €
Adjoint principal 1ere classe et agent de maîtrise	8,50 €	2,89 €
Agent de maîtrise principal	9,00 €	3,06 €
Gardien de police	7,50 €	2,55 €
Brigadier de police	8,00 €	2,72 €
Brigadier chef principal	8,50 €	2,89 €
CATEGORIE B	10,00 €	3,40 €
CATEGORIE A	11,00 €	3,74 €

PARTIE A COMPLETER

NOM PRENOM ET ADRESSE DU TITULAIRE DU COMPTE
☐ Monsieur ☐ Madame

NOM PRENOM

ADRESSE

CODE POSTAL

VILLE

DENOMINATION DU COMPTE A DEBITER

VOUS TROUVEREZ SUR VOS RIB UN NUMERO IDENTIFICATION INTERNATIONAL E A PRECISER ICI

IBAN

IBAN

BIC

NON ET ADRESSE DE L'ETABLISSEMENT TENEUR DU COMPTE A DEBITER

NOM

ADRESSE

VILLE

CODE POSTAL

DATE ET SIGNATURE OBLIGATOIRES

Joindre obligatoirement un relevé d'identité bancaire,
postal ou de caisse d'épargne.