

## Sommaire :

### Page 1 :

- Édito Élections  
professionnelles

### Page 2 :

- "J'ai rêvé d'un autre monde"  
- Un ballet sous tension

### Page 3 :

- Police Municipale

### Page 4 :

- Les crèches

### Page 5 :

- Éducation

### Page 6 :

- EHPAD

### Page 7 :

- CAP Avancements juin  
2018

### Page 8 et 9 :

- Bilans sociaux

### Page 10 :

- contact



Les élections professionnelles du 6 décembre prochain constituent un moment important de démocratie dans la fonction publique. C'est un rendez-vous que la CGT ne doit pas manquer tant les enjeux, aussi bien locaux que nationaux, sont importants.

Aussi, nous avons décidé de mener une campagne forte auprès des salarié-e-s.

### Le contexte est marqué par :

- Les coups portés contre les conquêtes sociales et démocratiques du monde du travail ;
- Des médias aux ordres justifiant le caractère "inéluçtable" du recul social ;
- Une gestion du personnel de plus en plus maltraitante ;
- Une inadéquation entre les moyens humains et matériels, les impératifs de l'administration et les objectifs politiques demandés ;
- Une réorganisation administrative incessante ne permettant plus aux agents de se reconnaître dans ce « machin » qu'est devenue la Métropole.

Les résultats de la CGT aux élections intermédiaires marquent la confiance des personnels dans notre organisation. Les luttes sont nombreuses pour la défense du service public et des statuts.

Notre ambition, vous le savez, est de gagner les élections professionnelles de 2018 dans nos trois collectivités. Être la première organisation syndicale nationale est important **mais l'être au plan local c'est essentiel pour les salarié-e-s.**

Aussi, la campagne va s'amplifier. Nous avons besoin de tous les engagements militants et de toutes les bonnes volontés.

Le syndicat doit être le réceptacle des besoins et des revendications des agents.

Il est primordial que les agents s'impliquent dans la campagne électorale.

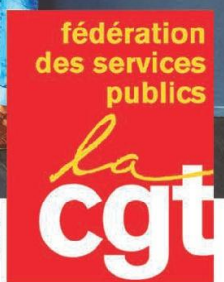
**Les principales dates butoirs à retenir pour nos 3 collectivités sont :**

- 17 octobre 2018 : dépôt des listes de candidats
- Du 27 octobre au 13 novembre : mise sous pli générale
- 6 décembre 2018 : élections professionnelles 2018

# FIER-E-S

D'ÊTRE

# FONCTIONNAIRES ET AGENTS PUBLICS !



 [facebook.com/cgtservicespublics](https://facebook.com/cgtservicespublics)

**6 DÉCEMBRE 2018, JE VOTE**



## J'ai rêvé d'un autre monde

Sans pause ni temps mort, Macron, le président des riches, poursuit la mise en œuvre de son programme électoral.

**La situation sociale n'aura jamais été aussi alarmante** : casse industrielle, privatisations à tout va comme la vente de la Gare du Nord au groupe Auchan, dégradation de la situation des retraités, remise en cause du service public et de son mode de gestion, chômage et précarité en hausse, attaques sur le logement et la protection sociale, blocage des salaires, etc...

**Dans le même temps**, les actionnaires ont touché 57 milliards d'euros de dividendes en 2017 (+13%). La France est le recordman d'Europe des dividendes versés. Ces sommes, engrangées par une infime minorité, creusent les inégalités sociales.

Macron, méprisant, reste sourd à la colère qui monte depuis des mois. Pourtant les luttes sont bien là. Celles des cheminots, inédites et exemplaires. Celles des électriciens et des gaziers qui se battent pour la constitution d'un réel service public de l'énergie. Celles des fonctionnaires qui défendent le statut garant de l'indépendance des agents public face aux pressions des intérêts particuliers.

**Mais le combat se mène aussi par la pédagogie et l'information.**

✓ **Rémunérer de manière juste le travail**, ce n'est pas "*un coût*" ! C'est, au contraire, un investissement dans l'avenir, la reconnaissance de notre travail créateur de richesse.

✓ **Assurer un haut niveau de prestations sociales**, ce n'est pas "*dépenser un pognon de dingue*" ! C'est, au contraire, assurer une protection sociale permettant de vivre dignement.

✓ **Garantir un haut niveau de pension**, ce n'est pas "*financer des improductifs*" ! C'est, au contraire, une question de justice sociale : vivre dignement avec un financement solidaire et pérenne.

✓ **Financer un haut niveau de minima sociaux**, ce n'est pas "*développer de l'assistanat*" ! C'est, au contraire, organiser les solidarités qui améliorent l'existence des exclu-e-s.

**D'autres projets préoccupants sont sur la table :**

Les retraites, la sécurité sociale, l'assurance chômage et la formation professionnelle...

Toutes ces garanties, conquises collectivement, sont mises en danger. L'avenir ne peut pas être dans les mains des assurances privées.

Toutes les solidarités explosent les unes après les autres. Si nous n'y prenons pas garde, notre société deviendra celle de tous les individualismes.

L'espoir dépend de la capacité des travailleurs à s'organiser et à résister. C'est à cela que s'attelle quotidiennement la CGT, pour construire un autre monde !

*Hugues Jeffredo*

## Un ballet sous tension !

À Nice, les danseurs du corps de ballet de l'Opéra municipal sont contractuels. L'employeur doit leur proposer un CDI au bout de six ans de CDD.

Cependant, plusieurs membres du corps de ballet ont fait l'objet d'un non renouvellement de contrat au bout des six ans ou après une maternité.

Des accusations de harcèlement et de management agressif ont été portées par des danseuses et danseurs. La presse nationale et locale s'en sont fait largement l'écho.

Entre vexation et humiliation, ils nous ont confié leur mal être.

Nous avons pris nos responsabilités. Nous avons saisi, le 17 avril, la commission des risques psycho-sociaux et alerté les plus hautes autorités. Nous considérons, en effet, que cette situation doit cesser, car elle est dangereuse pour l'intégrité physique et mentale des agents.

Cette situation nous était connue depuis 2 ans à minima. Mais comme les danseurs étaient jeunes, majoritairement étrangers et précaires, nous n'avons pas pu intervenir au risque de les mettre en difficulté.

**L'urgence, la gravité des faits supposés et notre insistance ont contraint l'administration à déclencher une enquête administrative de l'Inspection Générale des Services de la Ville. Nous avons été entendus. Nous veillerons à ce que le rapport nous soit communiqué.**

## Malaise à la Police Municipale

Depuis l'ère Médecin, la Police Municipale (PM) faisait l'objet de toutes les attentions. Elle fut l'une des premières PM armée de France, sinon la première.

Des textes et des pratiques ont augmenté leur champ d'intervention. Nous constatons, aujourd'hui, une importante disparité des PM en fonction de la volonté des maires et de la réalité du terrain.

**Pour la CGT, la police municipale doit jouer son rôle de police de proximité.**

Mais il faut aussi tenir compte de la réalité du terrain. Ses tâches ont largement évolué en raison, notamment, de la réduction des effectifs de la police nationale, du changement de missions et de l'évolution de la société.

Pour nous, ces deux forces de sécurité, avec leurs spécificités, doivent être complémentaires. Donc, pour la CGT, il est hors de question que la police municipale serve de "bouche trou" des insuffisances des forces étatiques générées par les réductions budgétaires. À Nice, selon un rapport officiel, il manque a minima 100 policiers nationaux.

**Au plan national comme local, ne pas donner les moyens humains, matériels et juridiques aux agents pour accomplir leurs missions en toute sécurité, c'est mettre en danger les policiers et les Agents de Surveillance de la Voie Publique (ASVP).**

À Nice, depuis quelques années, nombre de réorganisations fonctionnelles (horaires et organigrammes) ont provoqué un malaise profond parmi les policiers et les ASVP. Ces "réformes" ont des conséquences sociales graves pour les agents. Malgré des compensations financières et sociales, les réactions des policiers ont montré que le malaise était bien plus profond. Il dépasse largement la réorganisation de la direction.

La CGT, dans ces conditions, a voté contre ce dossier présenté en Comité Technique.

Par ailleurs, nous estimons que le nouveau contingent de policiers municipaux, qui devait être embauché pour les écoles, serait plus utile sur la voie publique au service de la population. Cela permettrait aussi d'alléger la charge de travail et le stress vécu par ses agents.

## Policiers municipaux dans les écoles La CGT est toujours opposée à leur présence

Le Maire de Nice, après de nombreuses demandes, a arraché l'autorisation du ministre de l'Éducation pour positionner, à l'intérieur de 3 écoles, des policiers municipaux "à titre expérimental et non armés".

Après le test « positif comme toujours », le maire a décidé d'étendre sa mesure démagogique à l'ensemble des écoles qui en feront la demande.

L'extension de cette mesure racoleuse et inefficace peut représenter par exemple :

9 000 sorties pour les enfants ou l'embauche de 150 agents nécessaires au bon fonctionnement des établissements.

Par ailleurs, il est totalement inadmissible qu'un policier, armé ou non, soit laissé seul dans l'exercice de sa mission. C'est totalement en contradiction avec les enseignements reçus lors de la formation des policiers municipaux. C'est le mettre en situation de danger.

Ce qu'il faut dans les écoles, ce ne sont pas des policier-e-s mais des secrétaires administratives, des ATSEM, des adjoints techniques en charge de l'entretien ou de la restauration, des infirmier-e-s scolaires...

**Le Syndicat CGT NMCA condamne cette décision et mettra tout en œuvre pour la combattre.**



## Personnels des crèches Toujours unis, debout et déterminés !!

Suite à une année particulièrement difficile, les agents de la Petite Enfance ont su dénoncer leurs conditions de travail et leur mal-être. Le Directeur Général des Services l'a enfin reconnu et la Direction de la Famille a été mise face à ses responsabilités !

Grâce à leur mobilisation, les agents ont obtenu 16 recrutements pour les structures en difficulté, le remplacement des congés maternité et l'accélération des procédures de recrutement.

Malgré tout, certaines structures sont toujours confrontées à un manque d'effectif récurrent qui oblige les agents à travailler à flux tendu.

**Les personnels des crèches ne peuvent se satisfaire de cette situation qui perdure, alors même que certaines mesures annoncées tardent à se mettre en place, à savoir :**

- La mise en place d'un pool de remplaçants recentré sur les absences de courtes durées. Notre syndicat demande à ce que les agents du pool bénéficient d'horaires fixes (9h-17h) et interviennent par secteur.
- L'étude des Ressources Humaines sur les causes de l'absentéisme et l'origine du mal-être des agents. Notre syndicat exige que le bilan de cette étude nous soit enfin communiqué, en toute transparence, ainsi qu'à l'ensemble du personnel.
- La mise en place de groupes de travail liés à la qualité d'accueil, à l'organisation et à la communication. Notre syndicat maintient qu'une véritable réflexion sur ces 3 critères est indispensable car inhérente aux conditions de travail des personnels des crèches.

Les agents restent soucieux de maintenir un service public de qualité pour les enfants et leur famille qu'ils accueillent et accompagnent au quotidien.

**Notre syndicat, à leurs côtés, restera vigilant à ce que les engagements pris par l'administration soient respectés et mis en œuvre rapidement.**

**La CGT soutiendra toujours avec force que la qualité d'accueil des enfants passe par de bonnes conditions de travail pour les agents !**



# Education, Restauration et Jeunesse

## Quand le discours se heurte à la réalité !

Cette Direction forte de 516 ATSEM, 595 Agents d'Entretien, 727 Agents de la Restauration et 105 animateurs se trouve dans une contradiction entre les discours lénifiants sur la bienveillance et la réalité du terrain.

De toute part, nous remontent des réclamations de la part des agents, que le syndicat porte avec eux, auprès de l'administration.

**Ensemble, nous réclamons et exigeons :**

- L'augmentation du régime indemnitaire, des avancements améliorés pour faire disparaître la discrimination selon le genre ;
- L'attribution de jours de sujétion pour pénibilité venant en diminution des heures à effectuer ;
- Le remplacement systématique du personnel absent ;
- La modification du nouveau mode de rendu des heures à effectuer hors jours scolaires ;
- Le retour à une médecine préventive digne de ce nom ;
- Un règlement pour les missions des gardiennes non logées et négociation de l'ensemble des règlements ;
- Une discussion avec les directions de l'Éducation, de la Restauration et de la Jeunesse pour élaborer une politique concertée afin notamment d'augmenter le temps de travail des précaires ;
- Une Assistante de Vie Scolaire par enfant en intégration ;
- Un nombre suffisant de surveillant-e-s de cantine, afin d'assurer la sécurité des enfants ;
- Le retour à 9h30 au lieu de 7h du décomptage des heures pour les jours exceptionnels : jour de fractionnement ;
- Le retour à une journée de 8h continue, incluant 20 minutes de pause et/ou attribution de tickets restaurant, pour les jours de grands ménages ;
- La création d'une grille de répartition des tâches et l'instauration d'une procédure en cas d'absentéisme.

Les agents des écoles dénoncent par ailleurs la suppression de la médecine scolaire, notamment des infirmières. On demande aux agents de pratiquer des actes qu'elles considèrent "comme paramédicaux" sans une réelle formation et sans l'assurance d'une couverture juridique en cas de problème.

### **ATSEM :**

Depuis des années, la situation des ATSEM ne cesse de se dégrader. La CGT déplore aujourd'hui la timidité des "avancées" des décrets 2018. **Alors que les ATSEM attendaient une prise en compte de leurs revendications, le gouvernement ne veut pas reconnaître leurs missions éducatives, favoriser un véritable déroulement de carrière et améliorer leurs conditions d'emplois.**

**La CGT exige :**

- Une reconnaissance des missions éducatives des ATSEM avec une intégration dans l'équipe éducative ;
- Une évolution professionnelle en catégorie B ;
- La reconnaissance de la pénibilité ;
- Le respect du cadre des 35 heures.

**Ensemble construisons un rapport de force pour une école digne du XXIème siècle !**





## CCAS de Nice : EHPAD et soins à domicile en SOUFFRANCE

Dans le cadre d'une action nationale et départementale, notre syndicat est allé à la rencontre des salarié-e-s du privé et du public.

Sur 162 maisons de retraite (EHPAD) départementales, le CCAS de la ville de Nice gère 4 établissements publics.

Quel que soit le type d'établissement, la CGT et les agents dénoncent :

- ✓ **Un agent ou un salarié par résident, tel que prévu par le Plan Solidarité Grand Âge ;**
- ✓ **Les conditions d'accueil et de prise en charge de nos anciens ;**
- ✓ **Le manque de moyens humains et matériels et les changements répétitifs de planning ;**
- ✓ **Le peu de temps consacré aux repas des résidents ;**
- ✓ **Le manque d'infirmier-e-s de jour comme de nuit et "l'obligation", pour des agents non diplômés, d'effectuer des actes médicaux ;**
- ✓ **Le manque de sécurité des établissements et pour les agents effectuant les soins à domicile.**

Suite aux mobilisations, notamment du 30 janvier et du 15 mars, les réponses du gouvernement, sont largement insuffisantes.

Au hasard des visites, nous avons croisé le Maire-président du CCAS de Nice, qui a reconnu la justesse de notre lutte au plan national. Il a aussi dénoncé le département car la valeur du point d'indice GIR servant au calcul des subventions ne correspond pas à la réalité de la situation sociale des retraités.

**Cependant, il n'a pas pris, dans les structures dont il a la charge, la mesure de la dégradation de la qualité d'accueil des usagers ainsi que des conditions de travail des salarié-e-s.**

En effet, à nos questionnements, il répond que « *les effectifs dans les EHPAD du CCAS se situent dans la moyenne supérieure des EHPAD au niveau national* », que « *les dépenses et les marchés concernant les produits d'hygiène et d'entretien n'ont pas diminués* » et que « *la durée de prise des repas s'effectue dans un délai compris entre 45 minutes et 1 heure en moyenne, ce qui laisse le temps nécessaire à la prise des repas* ».

Qui peut le croire ?

Les agents sont, au quotidien, confrontés à la réalité du terrain et ne sont pas dupes !

**Les réponses apportées ne peuvent satisfaire notre syndicat et les agents. Le cri d'alarme et la détresse, des résidents et des personnels, doivent être entendus et pris en considération.**

**Aussi, au CCAS de la ville de Nice, la CGT NMCA exige une réelle amélioration des conditions de travail des agents et d'hébergement des personnes âgées accueillies dans les structures ou à domicile.**



# CAP AVANCEMENT 2018

Le syndicat CGT a toujours été à la pointe du combat pour dénoncer les dysfonctionnements des CAPs, dans nos trois collectivités. Ce combat a souvent été mené contre les autres organisations syndicales.

Pour nous, cette lutte porte sur **2 principes intangibles** :

- Objectivation maximale des évaluations devant servir normalement pour les avancements et les régimes indemnitaires
- Transparence de la "sélection, élimination", tout au long de la chaîne hiérarchique.

Pour se faire, nous n'avons de cesse, depuis des années, de demander au Maire-président la communication au préalable des avancements et promotions qu'il compte prendre, comme le prévoit la réglementation.

Mais il refuse systématiquement au prétexte qu'il ne fait pas confiance aux élu-e-s du personnel et craint la divulgation de ses listes, alors que nous sommes astreints au secret professionnel.

**Nous ne pouvons donc pas émettre un avis motivé sur "SES agents proposés".**

Par sa seule volonté, nous ne pouvons pleinement assumer notre mandat de représentant du personnel.

**Il affirme ouvrir au maximum les postes pour l'ensemble des grades (page 4 du procès-verbal de la CAP du 12 octobre 2017) alors que SES propres délibérations de 2012 limitent SES possibilités d'ouverture à 100 %.**

Pour notre part, nous réclamons le passage à 100 % pour que "les agents méritants" puissent prétendre à bénéficier d'un avancement. **Bien sûr, la décision finale revient au premier magistrat.**

Lors de la CAP du 12 octobre 2017, nous avons déjà attiré l'attention sur certains grades dont nous avons la preuve qu'ils n'avaient pas été ouverts au maximum de la délibération.

Des collègues, siégeant en CAP C, ont insisté, notamment pour le grade d'adjoint technique (page 5 du PV de la catégorie C).

**Nous avons pu encore le vérifier, lors de la CAP du 14 juin dernier, les chiffres et les faits ont été particulièrement choquants.**

## **POUR LA METROPOLE :**

Alors qu'en 2014, année électorale, sûrement faste financièrement, le président a ouvert à près de 97 % les postes fixés par la délibération. Les chiffres se sont rapidement émoussés, en passant à 85 % en 2015 et 67 % en 2016. En 2017, ils se sont effondrés puisque le président n'a ouvert qu'à 25 % des possibilités autorisées. En 2018, on assiste à une faible remontée à 39 %.

## **POUR LA VILLE :**

En 2014, l'ouverture des postes sur la totalité des grades s'est élevée à 78 %. Ce pourcentage s'explique par un déficit fort dans la filière de la police municipale.

Ces chiffres globaux se sont réduits lentement en 2015 à 74 % et en 2016 à 73 %.

En 2017, nous constatons un décrochage sévère à 41 %. En 2018, nous sommes tombés à 36 % des possibilités d'ouverture des postes.

Nous restons perplexes sur le décalage entre ces données concrètes et les propos du Maire-président.

Chaque fois que nous avançons nos revendications, l'administration nous oppose des arguments financiers : *"C'est impossible de faire mieux et pourtant nous sommes la 1<sup>ère</sup> ville de France en terme d'avancement". "L'État nous étouffe en baissant les subventions."*

Cette fois encore, cela a presque fonctionné. Mais, le Maire-président, percevant une fronde certaine des syndicats (FO, la CGC et la CFTC étant de plus en plus sur une ligne critique), a ordonné aux équipes de la DRH de constituer de nouvelles listes en doublant pratiquement les ouvertures de postes en séance, en méconnaissant leur propre sacro sainte règle de maîtrise budgétaire.

**Bien sûr, tant mieux pour ceux qui en ont bénéficié mais c'est une pratique détestable.** Encore une fois, les nominations ont été faites arbitrairement, selon la volonté du prince, en méconnaissant la valeur professionnelle des agents. Nous ne pouvons pas nous satisfaire que certaines directions aient été flouées, alors qu'elles avaient "joué" le jeu du respect des règles fixées par le Maire-président, avec leurs agents, face à d'autres directions qui étaient dans "le secret des dieux".

De plus, même en doublant les postes en séance, il reste en dessous des possibilités ouvertes par les délibérations de 2012.

**Nous pourrions continuer cette lutte pour l'amélioration des conditions de vie des agents, si par votre engagement, vous participez au renforcement du vote CGT aux prochaines élections du 6 décembre.**



# BILAN SOCIAL 2015-2017

## MAIRIE DE NICE, CCAS ET MÉTROPOLE

### ANALYSES DE NOS ÉLU-E-S CGT SUR LA SITUATION

Comme tous les 2 ans, nos trois entités (Mairie, Métropole et CCAS) ont l'obligation de présenter, aux représentants du personnel en Comité Technique, **des rapports sur l'état de la Collectivité**. Ils sont ensuite communiqués à la Direction Générale des Collectivités Locales, qui publie un état national de la Fonction Publique Territoriale.

Ces documents visent à connaître, pour chaque collectivité locale, les effectifs (répartition entre agents titulaires et non titulaires sur postes permanents, nombre d'agents sur postes non-permanents, ventilations par cadre d'emplois...), les absences, la formation, la rémunération, et les conditions d'hygiène et de sécurité...

Il va sans dire que ce sont des documents importants, complexes, sous forme de tableaux, qu'il faut lire, comprendre et interpréter. Une fois ce travail effectué, nous pouvons en tirer plein d'enseignements.

Mais, d'abord, il faut vous décrire les conditions dans lesquelles nous ont été présentés ces documents, riches de 498 pages cumulées, pour les trois entités réunies.

L'administration a l'obligation de nous présenter ce document au moins 30 jours avant la séance. Le comité technique devait avoir lieu le 26 juin dernier.

Elle nous a "invités" à une réunion préparatoire 13 jours avant le CT sans avoir transmis les dossiers.

Nous avons immédiatement saisi le Maire-président en lui affirmant que nous ne participerons pas à cette "guignolade" et que nous demandions le report du comité technique. Les autres syndicats nous ont rejoints, du moins sur la demande de report.

Dans ce courrier, nous lui avons indiqué que : "... *la réglementation n'était pas respectée mais au-delà de cela, il s'agit, encore une fois, de la nature de votre attitude face aux représentants élus du personnel. Vous nous empêchez délibérément de mener une réflexion sérieuse sur vos documents. Vous nous empêchez concrètement d'exercer notre rôle et nos compétences*".

Un jour après, il a été obligé de décaler le CT au 9 juillet. En restant intransigeante, la CGT a pu faire plier le Maire président.

**Analyse des documents** : en CT nous avons interpellé l'Administration sur plusieurs points.

➤ **Concernant le statut des agents**, nous avons constaté que le nombre de fonctionnaires régresse au CCAS et à la Métropole, précarisant un peu plus les agents. Pour la Mairie, si l'on assiste à une augmentation, celle-ci est à relativiser car elle s'explique par le recrutement d'agents à temps non complet imposé par l'administration (- de 35 heures). Là encore, nous assistons à une augmentation de la précarité : elle ne porte plus sur le statut de l'agent mais sur la quotité de travail et donc de rémunération.

➤ **Concernant le recrutement des collaborateurs de cabinet**, nous nous sommes étonnés de leur nombre. Il nous semble supérieur aux possibilités ouvertes par la réglementation. Le rapport du comité d'éthique de juin dernier et les révélations récentes de l'association Anticor tendent à confirmer notre propre impression.

➤ **Concernant les contractuels**, nous nous sommes fortement interrogés sur la nature de l'article indiqué motivant le recrutement. En effet, celui mentionné dans les rapports ne correspond pas à celui que nous voyons dans les contrats des agents qui nous contactent.

De plus, l'article 3-2 évoqué ne permet pas le recrutement dans les grades d'accès sans concours et est limité à 2 ans maximum.

Pourtant, dans les rapports, nombre d'agents sont recrutés sur les cadres d'emploi interdits et plusieurs ont une ancienneté supérieure à 2 ans.

**Nous contestons les renseignements portés sur ce point dans les 3 rapports et nous avons demandé des explications à l'Administration.**

Nous avons observé le doublement de contractuels de catégorie A à la Métropole. Ceux de la Ville de Nice ont une rémunération plus de 2 fois supérieure à celle des catégories A fonctionnaires.

➤ **Concernant les temps partiels sur autorisation**, nous avons constaté une forte diminution de 21 à 60 % selon l'entité.

Nous avons demandé si cela résultait de la volonté de compenser les non remplacements des agents partants.

**Concernant le ralentissement des promotions et avancements de grade**, l'Administration met en avant la réforme PPCR pour justifier cet état de fait. Pour notre part, nous l'imputons à la diminution importante d'ouverture de poste, par rapport aux possibilités permises par les délibérations prises en 2012 dans nos 3 entités (*voir l'article sur la CAP avancement de juin*).

Nous avons aussi attiré l'attention sur la **forte augmentation des arrêts maladies tant pour les fonctionnaires que pour les contractuels**. En corolaire nous assistons aussi à une hausse du nombre de jours d'absence par arrêt. De même, nous avons relevé une explosion des visites médicales au service de médecine préventive à la demande de l'agent, malgré les barrages instaurés par l'administration pour les agents dépendants de la médecine du travail du Centre de Gestion.

Pour nous, cela révèle une forte augmentation du mal-être au travail.

La réintroduction du jour de carence pour les fonctionnaires ne résoudra pas ce problème puisque l'augmentation touche aussi les contractuels alors qu'ils sont déjà assujettis à 3 jours de carence.

Nous avons aussi mis en avant l'augmentation des **inégalités salariales entre les femmes et les hommes** et le tassement des avancements de grade et de promotion pour celles-ci. Loin d'améliorer la situation des femmes, l'Administration aggrave au contraire les inégalités.

Nous avons aussi alerté sur beaucoup d'indicateurs qui sont surprenants. La liste de ceux-ci est trop longue pour l'évoquer dans cet article. Mais nous vous les communiquerons si vous le souhaitez.

Nous avons demandé à l'Administration de vérifier ses données.

Sur l'ensemble de ces points, l'Administration s'est engagée à nous répondre par écrit rapidement et d'en faire lecture au prochain CT de chaque entité.

*Vous trouverez, sur le site du syndicat, les bilans sociaux, les synthèses et nos analyses chiffrées.*

## ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 6 DÉCEMBRE 2018

# GAGNONS ENSEMBLE !



Scannez moi pour accéder à notre site internet



**Syndicat CGT Nice Métropole Côte D'Azur**

33 Avenue Jean Médecin 06000 Nice

04.97.13.24.11/ 04.89.98.14.51/ 04.89.98.14.52

[syndicat.cgt@ville-nice.fr](mailto:syndicat.cgt@ville-nice.fr)

**Facebook:** @CGTNMCA

**site internet:** CGTNMCA.FR

# 6 DÉCEMBRE 2018

Élections professionnelles  
Fonction publique territoriale

JE VOTE

fédération  
des services  
publics

la  
cgt

**C'EST  
EFFICACE  
AU QUOTIDIEN**



# FORMULAIRE DE SYNDICALISATION

Nom: .....

Prénom: .....

Adresse:

.....

Grade : .....

Titulaire : OUI - NON Contractuel : OUI-NON Stagiaire : OUI-NON Autres :

Collectivité : Mairie Métropole CCAS

Direction : .....

Établissement et/ou service : .....

Date de naissance : .....

Numéro de portable : .....

Adresse email personnelle : .....

Salaire net mensuel : .....

Je déclare par la présente souhaiter adhérer  
au Syndicat CGT Nice Métropole Côte d'Azur.

Coupon à renvoyer joint d'un RIB par courrier ou dans nos bureaux.

## MON ADHÉSION:

- La cotisation mensuelle est fixée statutairement à 1 % du salaire net perçu. C'est un principe d'égalité. Chaque adhérent(e) cotise proportionnellement à ses revenus.
- Le montant annuel de ta cotisation est déductible à 66% des impôts ou permet de bénéficier d'un crédit d'impôt, pour les non imposables.

Ex : 15 € / mois = : 15 X 12 mois = 180€ /an -  
66% = 61.20 € annuel

118.80 € vous seront déduits ou crédités de vos impôts.



Rédaction : secteur communication CGT NMCA

