

Lettre ouverte aux agents de la Ville de Caen, du CCAS et de Caen la mer

Ville de Caen-CCAS-Caen la mer

Dialogue social- Mai 2025

Depuis 2023, la CFE-CGC sollicite auprès de l'administration une revalorisation du régime indemnitaire pour tous les agents au regard du contexte durable de baisse du pouvoir d'achat.

Avec la volonté d'être dans une démarche constructive, de nombreuses propositions ont été faites à l'administration depuis ce mandat notamment sur la revalorisation du régime indemnitaire (ex : Propositions de montants par catégorie avec calendrier de révision pluriannuel), mais également courriers adressés à l'administration et aux élus en détaillant nos propositions et argumentant sur le bien fondé des différentes mesures que l'on souhaite voir mise en œuvre, mobilisation autour d'une pétition sur les priorités affichées par la CFE-CGC (environ 1 300 signataires), etc....

L'autorité territoriale a répondu favorablement et de la manière suivante :

- Revalorisation du régime indemnitaire pour tous avec un minimum garanti + harmonisation des filières + prise en compte de l'expérience professionnelle ;
- Reprise de la ½ journée de télétravail à partir de janvier 2025 ;
- Informations en continu autour de la retraite (*Foire aux questions et retraite progressive*) en attente d'un calendrier de mise en œuvre ;
- Egalité femmes-hommes (*Plan concerté et concret à partir d'un diagnostic de nos collectivités*) ;
- Relève du compteur débit-crédit à 12h à partir de janvier 2025.

La CFE-CGC tient à remercier l'autorité territoriale pour ces avancées significatives qui participent à une meilleure qualité du service public en améliorant les conditions de travail et le bien-être des agents. Cependant, 2 propositions depuis 2023, restent à ce jour en attente d'un arbitrage, il s'agit de :

1- La semaine travaillée en 4 jours ou 4,5 jours :

De nombreuses collectivités (Lyon, Strasbourg, Grenoble, Montpellier, Annecy, CDG 14,...) se sont lancées dans l'expérimentation de ce dispositif ainsi que certains ministères.

Proposée de façon expérimentale et sur la base du volontariat, cette organisation du temps de travail serait une nouvelle manière de travailler qui permettrait de retenir les talents et d'attirer des profils.

Les principaux avantages listés par les études concernant cette organisation du temps de travail sont :

- Meilleure prise en compte de la vie personnelle dans l'organisation du temps de travail ;
- Repos hebdomadaire plus conséquent (3 jours ou 2,5 jours) et plus grande concentration au travail. Les employés publics profitent de leurs enfants les mercredis ou allongent leurs week-ends ;
- Attractivité renforcée de la collectivité qui applique ce dispositif ;

Tournez la page svp

- Réduction des temps partiels et donc traitement salarial et cotisation pour la retraite à 100%. Les femmes qui travaillaient à 80% bénéficient d'un temps plein sur 4 jours ou 4,5 jours.

Si les études pointent également certains inconvénients concernant ce dispositif comme par exemple des journées qui peuvent s'avérer longues et fatigantes pour certains agents, il n'en demeure pas moins, qu'après plus d'un an et demi d'expérimentation, la métropole de Lyon, suite à une évaluation, publie quelques chiffres qui plébiscitent ce dispositif :

- **93 %** des salariés publics approuvent cette nouvelle manière de travailler ;
- **80 %** des agents jugent nul l'impact de la semaine en 4 jours sur la continuité du service ;
- **84 %** constatent une amélioration de leur équilibre de vie professionnel et personnel.

2- La récupération en ½ journée (*une fois par mois*) concernant le dispositif débit-crédit des heures.

Exemple : En septembre un agent qui travaille 40h par semaine dispose sur son compte débit-crédit de + 4h. Il pourrait en fonction des impératifs de service et de la validation de son N+1, poser une ½ journée en octobre, c'est-à-dire travailler uniquement de 8h à 12h ou de 14h à 18h. Actuellement le système permet à cet agent de travailler 4h de la façon suivante : 9h-11h et 14h-16h (plages horaires fixes imposées). Cette proposition de récupérer en ½ journée a de nombreux avantages pour l'agent et la collectivité :

- Meilleure conciliation vie professionnelle et vie personnelle ;
- Bien-être au travail, reconnaissance de l'investissement et motivation de l'agent ;
- Meilleure productivité sur 4h continu que sur 2 fois 2h ;
- Meilleure gestion des temps et de la charge de travail demandée à son équipe par le manager (exemple : possibilité de récupération lors de périodes où l'activité des services est plus calme) ;
- Mesure qui bénéficie au développement durable (réduction des trajets domicile/travail) ;
- Marque employeur - mesure à valoriser en matière de recrutement.

La CFE-CGC juge ces 2 dispositifs comme prioritaires pour un meilleur équilibre entre vie personnelle et professionnelle mais également comme une marque de reconnaissance professionnelle de l'investissement des agents.

Les nouveaux sujets que la CFE-CGC veut porter dans le cadre du dialogue social :

- **La révision du RIFSEEP** (dont recotation de certains postes, mise en place d'un CIA collectif/par projets, maintien des montants de l'IFSE individuel, sortir les emplois fonctionnels de la grille, ...) ;
- **Renforcer le dispositif de lutte contre le harcèlement et les discriminations en associant systématiquement les organisations syndicales**, lesquelles restent souvent la principale porte d'entrée dans le dispositif pour l'agent ;
- **Plus de transparence et d'équité dans les évolutions de carrière** des agents (avancement, promotion, mobilité...) ;
- **Modalités de réévaluation de la rémunération des agents CDI ;**
- **La revalorisation des titres restaurants ;**
- **Réflexion autour d'une organisation plus performante et adaptée des prestations sociales et de loisirs des comités employeurs de nos collectivités.**

Parce que la qualité du service public passe par une amélioration de nos conditions de travail, la CFE-CGC reste mobilisée. La CFE-CGC un syndicat pour tous les agents Site de la CFE-CGC : <https://www.cfe-cgc-caen.fr/>

Parce que la CFE-CGC véhicule des valeurs de respect, d'écoute, de bienveillance, de tolérance et des valeurs humaines fortes, elle mobilise des agents des trois catégories provenant de nombreuses directions.