Bureau 24

MAGAZINE CGT MÉTROPOLE DU GRAND NANCY N°23- NOVEMBRE-2026

LE MOT
SÉRÉNITÉ ET SANTÉ
ACTU LOCALE
LES PERSPECTIVES
LOI INTÉGRALE C'EST QUOI ?
INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE
CULTURE

Du 7 au 10 décembre le vote est ouvert

Pour la proximité,
Pour l'action,
Pour la solidarité,

je vote CGT

"L'UNIVERSELLE FIERTÉ HUMAINE DANS L'UNIVERSELLE SOLIDARITÉ HUMAINE "

JEAN JAURES

Le mot

Cher(e) collègues,

L'année touche à sa fin, pour autant, ceci n'est pas une carte de vœux mais bien ton magazine tant attendu "Bureau 24"

Dans quelques jours tu vas devoir choisir tes représentants du personnel. C'est un évènement important dans la vie d'une collectivité.

Outre l'importance de ces élections au niveau national, l'impact immédiat pour ton quotidien est, bien entendu, le résultat du scrutin au sein de la Métropole du Grand Nancy.

L'enjeu pour ces élections ne réside pas uniquement dans le choix de listes que tu feras mais surtout dans le nombre de votes exprimés, imaginons deux scénarios :

1)- Le 10 décembre clôture du scrutin 1500 agents inscrits, 500 votes exprimés.

"La lecture de ce résultat démontrerait que peu d'agents s'intéressent à l'organisation de notre collectivité et laisserait apparaitre un très faible rapport de force dans la mise en place d'un dialogue social de qualité."

2)- Le 10 décembre clôture du scrutin 1500 agents inscrits, 1499 votes exprimés.

"Une lecture bien différente de ce résultat est évidente. La quasi totalité des agents se sont intéressés à la vie interne de la collectivité, par leur voix ils souhaitent un autre fonctionnement et positionnent réellement les partenaires sociaux comme incontournables dans la vie de la Métropole."

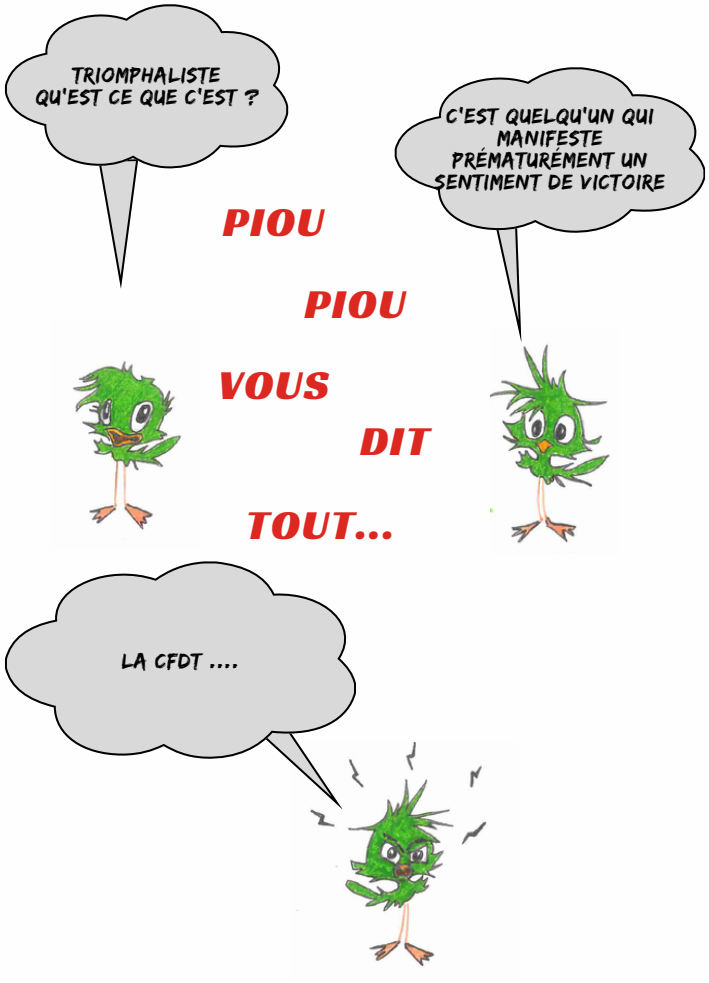
La CGT Métropole maintient son engagement à tes cotés et entend bien œuvrer pour une gestion plus juste, plus cohérente et plus transparente sur le traitement des agents et sur l'organisation globale de l'administration.

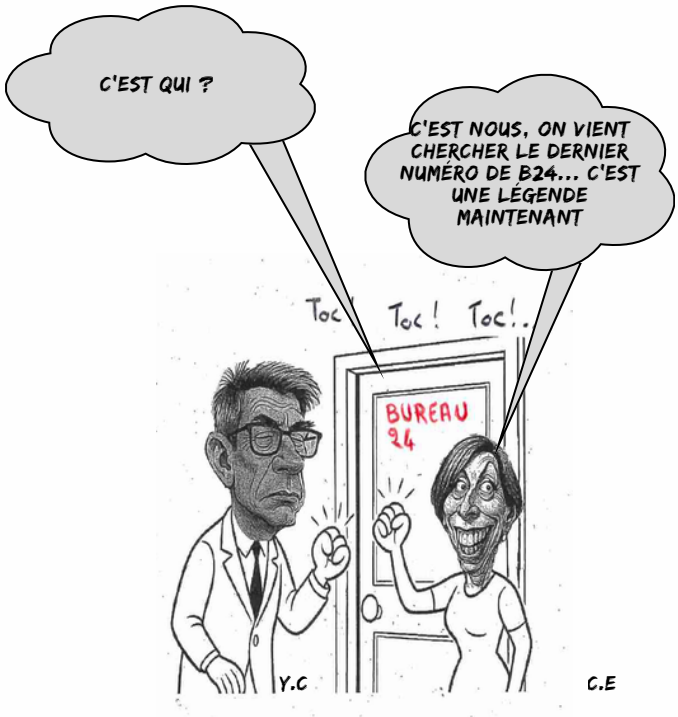
C'est pourquoi, nous appelons tous les agents à s'exprimer à l'occasion de ces élections professionnelles qui se dérouleront du 7 décembre au 10 décembre.

Pour l'heure, nous te souhaitons un bon moment de lecture, d'information et de détente avec "Bureau 24" et te donnons rendez vous le 24 janvier pour la présentation des vœux dans le premier numéro de l'année 2027.

N'oublie pas... Solidaires, Proches et Efficaces.

P.H





Sérénité et santé... Un dû.

ÊTRE PARENT ET AGENT...

La parentalité ne doit pas être un parcours du combattant.

Notre collectivité compte près de 1500 agents et, dans la perspective des mutualisations environ 4000 agents sont donc potentiellement concernés.

Elle doit donc être en mesure de porter une politique d'action sociale ambitieuse, qui prend pleinement en compte les réalités familiales et les difficultés rencontrées par ses personnels.

La recherche d'un mode de garde constitue une véritable préoccupation pour de nombreux parents, générant stress, contraintes d'organisation et charge mentale, en plus des exigences de la vie professionnelle. Accompagner la parentalité et l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle ne doit pas se limiter aux discours mais se traduire par des mesures concrètes.

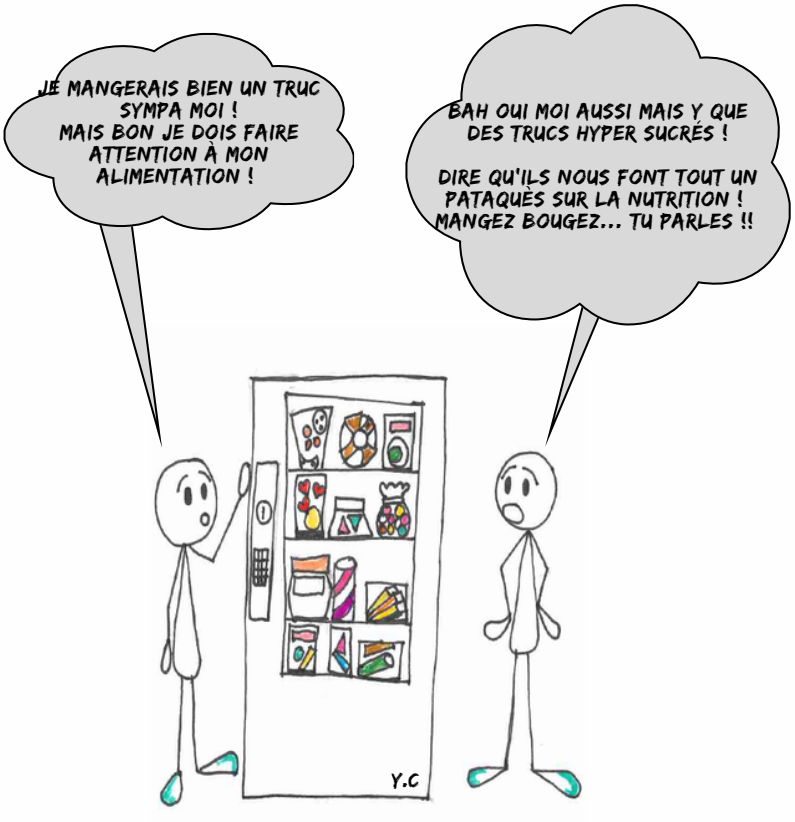
Pour la CGT Métropole, il serait légitime que notre administration engage une réflexion sur la réservation de places en crèche au bénéfice de ses agents. Des conventions peuvent notamment être envisagées avec les structures compétentes et en lien avec la ville de Nancy. Cette pratique est courante, dans les secteurs publics et privés.

Les agents de la Métropole méritent une politique d'action sociale à la hauteur des besoins et des enjeux actuels de la société. Faciliter l'accès à un mode de garde, c'est apporter une réponse concrète aux familles, alléger leur quotidien et permettre aux agents de travailler sereinement.

Vos représentants du personnel CGT demandent ainsi à l'administration d'ouvrir des discussions sur cette possibilité et de faire de l'accompagnement de la parentalité un axe de sa politique sociale.

C.E





LA PAUSE POUR TOUS, LE CHOIX POUR CHACUN

Diversifions nos distributeurs!

A l'heure où la prévention de l'obésité, de la malnutrition et des déséquilibres alimentaires constituent un véritable enjeu de santé publique, il est regrettable que les distributeurs de nos salles de pause ne proposent quasiment que des produits sucrés et des confiseries.

Les conditions de travail sont pourtant marquées, à Kennedy, Chalnot et à l'hôtel de ville, par des activités essentiellement sédentaires, qui nécessitent une attention particulière à l'hygiène de vie et à l'alimentation.
L'accès à des produits plus équilibrés, nutritifs et de qualité devrait être une évidence, pour que chacun puisse avoir le choix dans son achat.

D'autres grandes administrations, notamment dans le milieu universitaire, proposent déjà des distributeurs offrant une alternative plus saine, diversifiée et même bio.

Permettre à tous les agents d'accéder à une alimentation diversifiée et de qualité doit faire partie intégrante des engagements de l'administration en matière de santé et de conditions de travail.

Il est demandé à notre administration de faire évoluer cette offre en sollicitant le prestataire pour diversifier les produits afin de démontrer que la santé des agents se traduit aussi par des choix concrets dans leur quotidien professionnel.

C.E

Actu locale...

MOBILISATION, NOUS ON Y ÉTAIT !

La CGT Métropole a participé aux différentes mobilisations à l'appel des fédérations syndicales, avec une 100aine d'autres collègues métropolitains.

Nous ne pouvons pas laisser passer ces rassemblements sans se joindre à nos collègues, à nos étudiants et à nos ainés qui sont de plus en plus maltraités.

Un point d'indice qui reste bloqué depuis des années alors que le prix de la vie augmente à vitesse grand V, la baisse des dotations de l'État aux collectivités territoriales qui pèse sur la masse salariale et qui bloque toute possibilité d'amélioration du pouvoir d'achat des agents par d'éventuelles augmentations de l'IFSE.

Des lycées et des Fac dans des états déplorables pour accueillir nos étudiants, l'absence de professeurs dans les classes parfois toute une année par manque de moyens donnés à l'éducation. Sans parler du système d'inscription tellement décrié par les utilisateur de "Parcoursup".

Des retraités de plus en plus précaires qui subissent de plein fouet l'augmentation de la vie et une baisse importante de leur pouvoir d'achat.

Pour toutes ces raisons nous nous devons d'être dans l'action, plus qu'un devoir syndical, c'est un devoir de conscience chacun d'entre nous avons un parent qui se prive, un enfant qui étudie et chacun d'entre nous subit la perte de valeur du point d'indice.

Il n'y a que collectivement que nous améliorerons notre quotidien individuel.

C.E



LE 7, 8, 9 ET 10 DÉCEMBRE JE VOTE !

Le 7 décembre à 10h sera ouvert le scrutin pour les élections professionnelles. Il se fera par vote électronique.
Pour le bon déroulement de celui-ci tu recevras sous pli à ton domicile tout le matériel utile pour participer à ce vote.

Il faut que chacun d'entre nous prenne la mesure de l'importance de voter à des élections professionnelles.

Ta voix démontre l'intérêt que tu portes à l'organisation de ta collectivité ainsi qu'à son fonctionnement.

Ta participation à ce vote démontre également ton attachement à la métropole et ta volonté à participer à la vie de la collectivité.

Ces élections ne sont pas seulement des bulletins posés dans l'urne elles déterminent quel sera l'avenir de ton poste, de tes conditions de travail, de ta carrière et de ta rémunération.

Tu dois donner à ces élections toute l'importance qu'elles méritent pour ton avenir dans la métropole.

Le scrutin prendra fin le 10 décembre à 17h, tu as donc 4 jours pour te prononcer, depuis n'importe quel ordi, depuis ton téléphone ou dans le bureau de vote installé au CT Brot.

On compte sur toi pour exprimer ton attachement à la vie de la Métropole.

Je participe à la vie de ma boutique, je vote, je vote CGT !

C.E

LE BILAN

Durant ces 4 années de mandat, la CGT Métropole a été pleinement mobilisée à vos côtés. A votre écoute, disponible et déterminée, elle vous a accompagnés dans les difficultés rencontrées, informés de vos droits, conseillés dans vos démarches et défendus face aux injustices. Nous avons porté vos revendications, formulé des propositions concrètes et œuvré sans relâche pour faire progresser les droits sociaux et améliorer vos conditions de travail.

Notre engagement n'a jamais été une simple déclaration d'intention : il s'est traduit par des actes, des combats et une présence constante sur le terrain, pour obtenir des avancées importantes sur les revendications collectives.

- l'amélioration du pouvoir d'achat des agents avec l'augmentation du régime indemnitaire,
- L'augmentation de la valeur des titres restaurant et de la participation employeur,
- la mise en sécurité des sites accueillant du public à la suite de l'agression physique d'une collègue,
- la protection des agents par la collectivité face aux agressions verbales et aux incivilités des usagers,
- une prime exceptionnelle dite "prime pouvoir d'achat" ainsi qu'une revalorisation du régime indemnitaire obtenus grâce à une mobilisation historique à la Métropole,
- Nous avons proposé, dans le cadre des cycles de travail différenciés, un cycle qui répondait aux attentes d'agents.

Nous avons accompagné les agents de tous les services face à leur hiérarchie, dans les instances statutaires, CAP, conseil de discipline, comité médical, rencontres consultatives ...

Nous avons aiguillé, conseillé, soutenu tous les collègues qui en ont ressenti le besoin.

C.E

Les perspectives

NOTRE ENGAGEMENT POUR 4 ANS

En Comité Social Territorial (CST), instance statutaire où les représentants du personnel débattent et votent tout ce qui concerne l'organisation de la collectivité:
Temps de travail, organigrammes, régime indemnitaire, création ou suppression de postes, plan de formation, évolution des effectifs, règlement particulier de service, rapport social, etc...

Nous nous engageons à continuer de :

- Dénoncer les incohérences de l'administration et combattre toutes inégalités.
- S'opposer à toute suppression de postes et réduction d'effectifs.
- Exiger un régime indemnitaire plus juste pour toutes les catégories d'agents.
- Continuer le combat pour que le burn-out soit reconnu comme maladie professionnelle.
- Peser sur l'élaboration des nouvelles lignes directrices de gestion.

En Commission Administrative Paritaire (CAP), instance statutaire au sein de laquelle l'administration soumet aux représentants du personnel les dossiers individuels des agents.
Elle est consultée dans les cas de demande de révision d'EPA, de prolongation ou fin de stage d'un agent stagiaire.
Les représentants du personnel élus en CAP siègent également en comité médical et conseil de discipline.

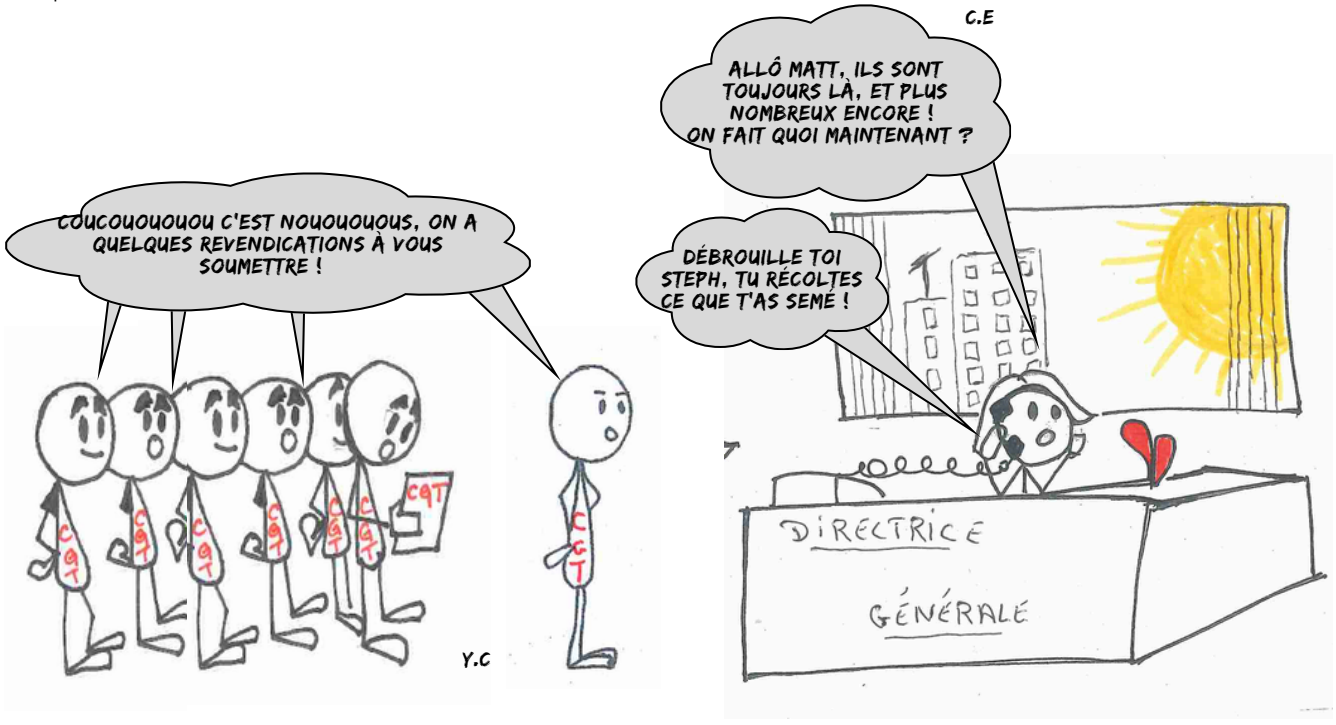
Nous nous engageons à continuer de :

- Suivre toute demande d'accompagnement individuel
- Défendre et accompagner les victimes de harcèlement
- Défendre et accompagner les victimes de violences sexistes et sexuelles
- Défendre le droit à l'avancement et à la promotion
- Faire reconnaître le burn-out comme imputable au service
- Combattre les pressions et les injustices

Dans le cadre des rencontres consultatives, qui traitent des avancements de grade et promotions internes.

Nous nous engageons à maintenir:

Année après année la pression sur l'administration pour que le nombre de postes à l'avancement ou à la promotion soit toujours plus conséquent.



La loi intégrale qu'est ce que c'est ?

CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES CONTRE LES FEMMES ET LES ENFANTS

On a lu pour vous et on décrypte ensemble les obligations pour notre collectivité.

Ce n'est pas un texte de loi en plus, C'est un engagement concret pour protéger, accompagner et rendre justice en agissant à tous les niveaux : prévention, protection, accompagnement des victimes, sanction des auteurs et réparation.

Bien que le secteur public obéisse à un statut spécifique plutôt qu'au Code du Travail, la logique de responsabilité et les impératifs de prévention s'y appliquent de manière tout aussi stricte. En effet, les articles 40 à 46 inscrits dans la loi renforceraient les obligations des collectivités territoriales en tant qu'employeurs, depuis la prévention des violences sexuelles et sexistes jusqu'au traitement des signalements et à l'accompagnement des agents concernés.

Les principales évolutions portent sur:

- la prévention : renforcement de la prise en compte des violences sexuelles et sexistes dans les politiques de prévention et de dialogue social
- la désignation d'un référent: mise en place ou renforcement du dispositif de référents chargé de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, avec une formation adaptée
- le traitement des signalements : renforcement des procédures de signalement, de la protection des victimes et des témoins ainsi que du traitement des situations signalées notamment par la conduite d'enquêtes internes
- la protection fonctionnelle : amélioration des informations diffusées aux agents sur leurs droits en la matière
- les autorisations spéciales d'absence : création d'un dispositif d'absence rémunérée pouvant aller jusqu'à 10 jours ouvrables pour permettre aux agents victimes d'effectuer leurs démarches médicales, judiciaires, administratives.

La proposition de loi a été adoptée par l'Assemblée nationale le 13 octobre dernier et transmise au Sénat pour examen en première lecture. Les dispositions présentées peuvent donc être modifiées avant l'adoption définitive.

Notre service RH devra adapter certaines procédures, renforcer la formation des encadrants et des référents, sécuriser le traitement des signalements et prévoir les modalités de gestion des nouvelles autorisations d'absence.

Il n'en reste pas moins que les évolutions sont positives et significatives. Il faut savoir le dire...

C.E



LUTTONS CONTRE L'INTOLÉRABLE

Indemnité différentielle !

QUAND SERVIR L'INTÉRÊT GÉNÉRAL NE SUFFIT PLUS À VIVRE DIGNEMENT.

Les agents publics, nouveaux travailleurs pauvres?

Ce qui est profondément inacceptable dans la situation actuelle des agents publics : celles et ceux qui font vivre quotidiennement le service public voient leur pouvoir d'achat s'effriter, tandis que leurs rémunérations décrochent inexorablement du coût de la vie.

Le SMIC augmente, mais le point d'indice reste désespérément figé depuis juillet 2023. Les grilles indiciaires, quant à elles, attendent toujours une véritable reconstruction. Les premiers échelons sont rattrapés par le salaire minimum, les carrières se tassent et perdent progressivement leur reconnaissance financière.

L'indemnité différentielle est devenue le symbole de ce déclassement.

Le principe est simple : lorsque le traitement indiciaire brut d'un agent est inférieur au SMIC, une indemnité compense la différence. Il ne faut toutefois pas en faire une lecture erronée, ce dispositif ne constitue pas une augmentation de salaire. Il ne reconnaît ni l'expérience, ni les qualifications, ni les responsabilités et n'entre pas dans le calcul de l'indemnité de retraite. Il permet simplement de garantir un minimum légal.

Depuis quand faut-il se satisfaire de mécanismes compensatoires pour rémunérer dignement celles et ceux qui servent l'intérêt général?

Pour les agents publics aussi les factures d'énergie explosent, les prix de l'alimentation, du logement et des transports pèsent toujours davantage sur les budgets. Pour de nombreux agents, terminer le mois devient un exercice douloureux. Certains doivent compter, renoncer, différer des dépenses et parfois choisir entre plusieurs nécessités.

Le ras le bol est aussi dans les services publics, et il faut savoir le faire entendre.

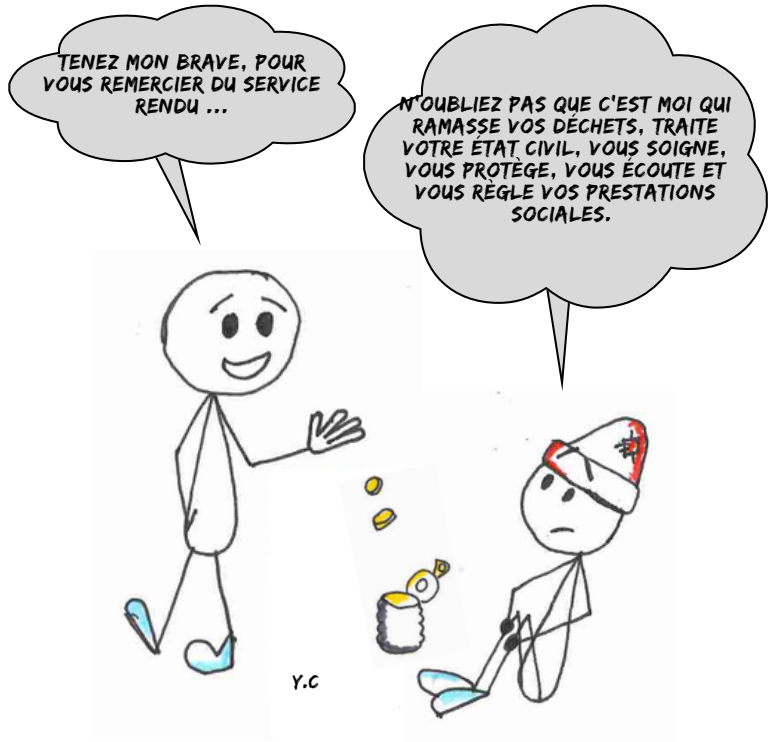
Il n'est pas possible d'accepter l'organisation progressive de déclassement des agents publics qui est en train de s'opérer et il n'est pas acceptable de tolérer plus longtemps des mesures correctives sur les salaires.

Le service public a besoin d'une véritable reconnaissance de son travail et cela passe par une valorisation salariale: la revalorisation conséquente du point d'indice, la reconstruction des grilles indiciaires et une progression des rémunérations à la hauteur des qualifications, de l'ancienneté et des responsabilités.

Le pouvoir d'achat des agents publics est une exigence sociale et une condition essentielle de l'avenir qui sera donné au service public.

Assez des discours sur la reconnaissance, place aux actes!
Assez du gel salarial, place aux augmentations!
Assez du déclassement, place à la justice sociale!

C.E



L'INFO RH DU MOIS !



culture

"LES BRAISES" : UNE COLÈRE QUI NE S'ÉTEINT PAS.

A travers le personnage de Karine, magnifiquement interprété par Virginie Efira, le film de Thomas Kruithof nous plonge au cœur du mouvement des Gilets jaunes et de la colère de celles et ceux qui travaillent, mais peinent à vivre dignement.
C'est un film profondément humain et politique, qui parle du pouvoir d'achat, d'inégalités, de mépris social et de besoin de reconnaissance. Il montre comment une femme ordinaire découvre la force du collectif et le courage de se battre pour ses convictions, quitte à bouleverser sa vie personnelle.



Un cruel écho à l'actualité ! En 2026, les mêmes préoccupations demeurent : salaires, coût de la vie, services publics, sentiment d'abandon et perte de confiance envers les instructions.

Sept ans après les Gilets jaunes, les braises sont toujours là. Parce qu'on ne peut pas demander éternellement des efforts à ceux qui n'ont déjà plus grand-chose. Parce que vivre dignement de son travail n'est pas un privilège. Et parce que la colère de ceux qui ne sont plus entendus finit toujours pas chercher un chemin pour s'exprimer.

Un film nécessaire, qui nous rappelle que derrière chaque colère sociale, il y a des vies, des visages et une dignité à défendre.

Un film poignant et profondément engagé, qui nous rappelle que derrière la colère sociale, il y a des vies, des injustices et des combats qui nous concernent tous : à voir absolument, car les braises de la révolte sont loin d'être éteintes!

C.E

RÉSULTAT DU JEU

Une heureuse gagnante de la filière administrative repart avec le pack “Bureau 24”
Tirée au sort sur 253 participants, bravo à elle.

Rendez vous pour un prochain jouer…c’est gagné

J’AI TROP ENVIE D’ADHÉRER !

la cgt Métropole Grand Nancy

PRÉNOM _____ ***NOM***_____

SERVICE _____ ***GRADE***_____

MAIL PERSO _____

MAIL PRO _____***@GRANDNANCY.EU***

TEL:_____

Vous serez contacté dès réception de votre demande pour des compléments d’informations. Nous vous remercions de votre confiance.

Bureau 24:

Est une publication de la CGT de la Métropole du Grand Nancy
22 / 24 Viaduc KENNEDY 54000 Nancy.
cgtmetropolegrandnancy
Syndicat CGT Grand-Nancy

03.83.91.84.97 cgt.syndicat@grandnancy.eu

Comité de rédaction: Commission exécutive CGT Métropole
Rédacteurs: Commission exécutive CGT Métropole.
Mise en page: Philippe HALLIER.
Dessins: Y.C - I.A
Toute ressemblance avec des personnalités connues est totalement fortuite.