

PIMENTS ROUGES

Vers un plan social à Reims métropole et à la Ville de Reims

Reims métropole

Perte de 13 millions d'€ de recettes de fonctionnement par an, en raison de la baisse des dotations gouvernementales.

Compression de la masse salariale de 400 000 € par an.

Une cible de 60 postes à supprimer.

Ville de Reims

Perte de 16 millions d'€ de recettes de fonctionnement par an, en raison de la baisse des dotations gouvernementales.

Compression de la masse salariale de 900 000 € par an.

Une cible de 125 postes à supprimer.

Des informations incontestables

Ces informations, l'UFICT ne les sort pas de son chapeau, mais de la réunion sur la nouvelle politique RH du 27 mai et du CODIR de mai 2015.

Ce sera d'ailleurs le menu de la conférence des cadres du 2 juillet, réduite aux directeurs, directeurs adjoints, directeurs de projets. Exit les chefs de projets et autres cadres A.

L'UFICT regrette ainsi la disparition des espaces collectifs propres à l'encadrement .

Cadres, agents, mais aussi syndicats se voient privés d'une vision globale de l'évolution du service public qu'ils produisent au quotidien. Pourquoi ?

De graves conséquences pour le service public, ses usagers, les encadrants et l'ensemble des personnels

Parce que ce qui se dessine constitue une régression:

- Moins de moyens pour le service public;
- Un service public dégradé et son champ réduit;
- Des suppressions de postes;
- Le gel des carrières et des salaires;
- Des cadres cantonnés à de simples exécutants;
- Une dégradation des conditions de travail;
- Une réorganisation masquée;
- Une montée en flèche des RPS;
- Un recul des libertés syndicales et de la démocratie sociale.

Dans ce contexte, le 1er devoir de l'UFICT est de vous informer et d'organiser le débat sur une alternative à l'austérité.

Le 25 juin 2015



6,5% des effectifs menacés de suppression

Une réorganisation en profondeur masquée

Le Comité technique de RM a adopté pour la 3ème fois depuis 2014, un nouvel organigramme sur fond d'une réorganisation qui ne dit pas son nom:

- Création d'un service commun des autorisations d'urbanisme qui préfigure la constitution de bien d'autres services communs. Nous attendons avec intérêt le schéma de mutualisation.
- Réorganisation de la

direction des finances, disparition d'OPTIMA avec réorganisation de la direction du conseil de gestion et de la direction juridique.

- Voirie, culture, C3C....

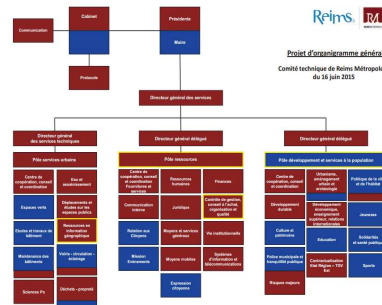
Les leçons de 2009 ont été tirées.

La réorganisation est balkanisée / morcelée.

Les agents, les cadres et les syndicats n'ont ainsi pas de vision globale.

La concertation est proche du néant. Jean cadre.

L'organigramme est téléchargeable sur notre site.



Promotions 2015, curieux rapports favorables

Les CAP du 1er juillet examineront les promotions 2015.

Ce processus n'est pas sans nous poser question.

Pour le **grade d'ingénieur**, 5 promotions sont possibles pour 24 cadres promouvables. Sur ces 24, seuls 6 ont un rapport favorable. Est-ce à dire que les 18 autres ne méritent pas cette promotion ?

Pour le **grade d'attaché**, 3 promotions sont possibles pour 57 promouvables. Seuls 18 ont un rapport favorable.

Le grade de rédacteur détient la palme de l'absurde.

7 promotions sont possibles pour 14 promouvables. Mais seuls 3 agents ont un rapport favorable. Aucun des 11 autres promouvables n'aurait donc les qualités pour devenir rédacteur. Est-ce sérieux ?

Pour les grades de **technicien et de technicien principal 2ème classe**, 3 promotions sont possibles pour 144 promouvables dont 13 seulement ont un rapport favorable.

Pour le grade **d'agent de maîtrise**, 108 agents sont promouvables, dont 20 ont un rapport favorable. Nous ne connaissons pas le nombre de promos.

Au-delà, **le rapport de certains agents est vide !** Pour d'autres, il est laconique, un simple « oui » figure dans la grille d'analyse.

Enfin, **le processus n'est pas transparent.** Le travail managérial d'information et de communication n'a pas été fait. Faute de temps, faute de volonté ou faute de confiance dans l'aboutissement du processus de promotion...

Bilan social 2014

Effectifs

Le bilan social présente notamment les effectifs passés. Nous savons qu'en CODIR une cible de 60 postes à supprimer a été évoquée. Cette mesure doit être présentée au CT. Or, ce n'est pas le cas.

Avancements de grade

Les avancements de grade en 2014 ont baissé de 15% par rapport à 2013.

GIPA

Le nombre d'agents ayant atteint le taquet de leur grille d'avancement et bénéficiant à ce titre de la GIPA a augmenté de 60%. 122 agents sont concernés soit 13.5% des effectifs.

Départs d'agents

Le nombre de départs d'agents par détachement, disponibilité d'au moins trois mois ou fin de contrat a été multiplié par 2. Nous souhaitons savoir le nombre de fins de contrat en 2014. Cet indicateur devrait être intégré aux indicateurs présentés lors des réunions mobilités.

Moins de CAP

Le nombre de CAP a été réduit de 50% en 2014, le nombre de CT de 20%. Cela ne contribue pas au bon fonctionnement des instances paritaires et au bon suivi statutaire des agents.

Réunions syndicales, le fait de la CGT

La CGT représente 85% des réunions d'informations syndicales.

Le nombre d'heures de grève à la hausse

Le nombre d'heures de grève a augmenté de 254% en 2014.

Baisse de la dotation habillement

La dotation habillement a baissé de 33613 € soit 17%.

Arrêts maladie et accident de travail

Le nombre d'agents concernés par un arrêt maladie a augmenté de 15,5% atteignant 462.

Un service social accompagnant de plus en plus d'agents

Le nombre d'agents accompagnés par le service social a augmenté de 13% atteignant 296 dont 62 Reims métropole, soit 6,8% des effectifs de l'EPCI.

Baisse des secours du CAS

Le montant des secours accordés par le CAS a baissé de 4719 € soit 12.34% alors que le nombre d'agents aidés a augmenté de 80% (130 Ville + RM en 2014 contre 72 Ville + RM en 2013). Le montant des secours consommés a baissé de 28% !

De bons alimentaires pour des agents

11 570 € de bons alimentaires ont été accordés à des agents des administrations territoriales rémoises !

Les agents suivis par le service social rencontrant des difficultés liées d'une part à la santé et d'autre part au budget sont en augmentation.

La subvention au CAS est passée de 678 500 € à 676 195 €.

Le montant des remboursements partiel des titres de transport a diminué, passant de 26 132 € pour 145 agents à 25 958 pour 142 agents.



BILAN SOCIAL 2014

Document téléchargeable sur notre site
<http://www.ufict-reimsmetropole.fr/>

PÔLE RESSOURCES
Direction des Ressources Humaines

Promotions internes

Le bilan social 2014 évoque 16 promotions internes. Or pour nous, il n'y en a eu aucune en 2014. Ce nombre de 16, ne serait-il pas celui de 2013 ?



Une nouvelle politique RH ambitieuse mais sans moyen

La stratégie de ressources humaines se construit dans le contexte suivant :

- un contexte budgétaire contraint
- la mise en œuvre du plan de mandat 2014-2020
- des évolutions règlementaires et organisationnelles importantes (mutualisation)

Commentaire de l'UFICT: La politique RH s'inscrit donc dans le cadre de la réduction des moyens du service public, de l'emploi public et de réorganisations. Lors de la réunion du 27 mai de présentation de cette politique, le plan de mandat a été évoqué 24 fois. Nous avons demandé que ce plan de mandat nous soit présenté. Nous attendons encore.

La stratégie RH se décline en 3 axes :

- Adapter les services à l'évolution de l'environnement territorial et à la mise en œuvre du plan de mandat
- Garantir une qualité de vie au travail favorisant la performance collective et l'épanouissement individuel
- Permettre à chaque agent de devenir acteur de son parcours professionnel en adéquation avec les besoins des directions

Commentaire de l'UFICT: La politique RH vise à adapter le format des effectifs à un service public dégradé. La mise en œuvre d'une GPEC (ou GPEEC) vise à accompagner les redéploiements internes. Quant aux conditions de travail, elles aussi vont se dégrader. L'exemple des RPS nous conduit à douter de la volonté de l'employeur en la matière. Il y a en effet un paradoxe entre une ambition de la qualité de vie au travail et la réalité des souffrances, l'absence de confiance du politique à l'égard des agents et des cadres.

L'ensemble des acteurs portera cette stratégie : élus, Direction générale, DRH, directions, partenaires sociaux.

Commentaire de l'UFICT: Non l'UFICT, contrairement à d'autres syndicats ne sera pas le relais d'une politique RH dont l'objectif est d'accompagner la politique austéritaire. Nous participerons aux groupes de travail qui vont être mis en place sur les 3 axes en étant force de contestation lorsque cela sera nécessaire et systématiquement force de proposition en vue de la défense des intérêts des agents et des cadres en créant des moments d'échanges avec eux.

LA GESTION DES RESSOURCES
HUMAINES A LA VILLE DE REIMS
ET A REIMS METROPOLE

STRATEGIE ET PROSPECTIVE
2015-2020



Document téléchargeable
sur notre site



Photo de la réunion du 27 mai

Un consultant RPS—RPO de qualité, mais en l'absence de réelle volonté de faire

Vendredi 19 juin, a été présentée aux membres des CHSCT RM et Ville, le consultant désigné pour accompagner l'employeur dans la mise en œuvre du protocole de 2013 sur les Risques Psycho Sociaux.

Le consultant est d'une rare qualité. Sa méthodologie (analyse systémique et participation concertation) nous conviennent très bien. Près de 300 collègues devraient être invités à participer à des entretiens ou des groupes miroirs.

Mais, nous constatons une large défausse sur lui. Les propos de la DRH Bien être au travail en témoignent: « nous lui passons le relais ». Comme si la DRH n'avait plus rien à faire dans ce processus.

Cette défausse est d'autant plus forte que le protocole date de 2013 et son implémentation n'est pas encore réalisée en 2015.

Nous observons la mise en place d'un nouveau système RPS et reposant sur le manque de moyens pour le fonctionnement du service public.

Pire, nous doutons désormais de la volonté de l' élu au personnel de combattre la souffrance au travail pour les raisons suivantes:

- Informations partielles sur les réorganisations;
- Refus d'intégrer les dimensions RPS dans les réorganisations, en contradiction avec l'arrêt FNAC de 2012;

- Refus de mettre en œuvre certaines dispositions du protocole d'accord de 2013 sur les RPS, notamment celles étendant les prérogatives syndicales

- Des propos blessants de l' élu au personnel: « **personne n'oblige les cadres à consulter leurs mails le soir** », traduisant une méconnaissance de nos métiers et de nos conditions de travail;

- Un document unique des Risques professionnels vide quant aux RPS / RPO.

- Réalisation du travail sur les RPS par des stagiaires méritantes.

Syndicat responsable, l'UFICT a produit un document interne de 42 pages sur les RPO/RPS.

Un débat interne est prévu le 8 juillet. Dans les jours qui suivront, nous vous ferons part de notre réflexion.

L'organisation du travail et le management en cause

À l'UFICT-CGT nous parlons de risques psycho - organisationnels (RPO) plutôt que de RPS. Nous considérons que ce n'est pas l'agent qui est en cause, mais l'organisation du travail et le management.

L'UFICT met en avant la **prévention « primaire »** comme étant la seule qui constitue réellement de la prévention. Elle vise à éliminer toute facteur de cause de RPO. C'est elle seule qui permet d'éviter au salarié de subir une atteinte à sa santé. La **prévention « secondaire »** consiste à atténuer les risques. La **prévention « tertiaire »** consiste à assurer un suivi médical quand c'est trop tard, quand l'agent est déjà touché.



Observatoire des RPS au sein de la FPT

Un centre virtuel de ressources sur les RPS/RPO animé par des syndicalistes, des professionnels des RH et de la santé au travail, en lien avec des universitaires.

<http://www.observatoiredesrpsauseindelaft.fr/>





Extrême droite, quand le CAS lui fait de la publicité

La lutte contre l'extrême droite est une priorité pour la CGT comme le réaffirmait, il y a peu son secrétaire national, Philippe Martinez.

Cela est encore plus vrai pour les syndicats CGT d'agents et de cadres territoriaux, confrontés parfois à des élus FN porteurs de politiques de régression sociale et de reculs démocratiques.

La CGT est ainsi alliée à la FSU, Solidaires (SUD), l'UNEF, l'UNEL et la FIDL contre l'extrême droite.

C'est donc avec une horreur certaine que nous avons vu dans une publication du CAS présentant des réductions chez les commerçants rémois, deux publicités pour une boutique tenue par l'un des plus violents fascistes et néo-nazi rémois. Violent au point que celui-ci a agressé le cortège CGT le 1er mai 2013, une fonctionnaire de la sous-préfecture, deux élus municipaux...

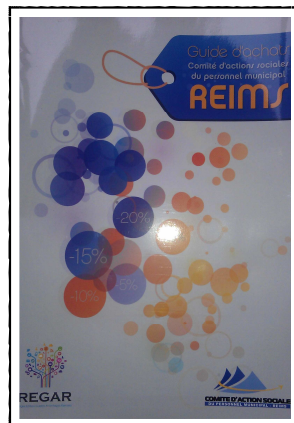
Au demeurant la boutique en question, n'est pas celle d'un fleuriste ou d'un vendeur de primeurs.

La porte de cette boutique est ornée de 21 autocollants d'organisations fascistes.

A l'intérieur on y trouve, des uniformes allemands, des livres vantant les SS.

Des réductions sur de tels objets, ont-elles leur place dans un guide des réductions du CAS.

Nous disons non !



D'autant que le propriétaire de la boutique vient être arrêté et emprisonné pour trafic d'armes de guerre et que la dite boutique servait à ce trafic.

Nous disons qu'il y a là une faute grave au moment où la haine et le FN gagnent du terrain.

Ce guide aurait été réalisé par un prestataire extérieur. Personne au CAS ne relirait les publications ? Au pire, il s'agirait donc d'une complaisance vis-à-vis de l'extrême droite et au mieux d'incompétence.

La responsabilité de certains est inévitablement posée.

Le CAS est un enjeu pour les personnels et un enjeu syndical pour l'UFICT.

En effet, il constitue une forme de salaire social différé. Le CAS est un bien commun.

En 2015, sa direction isolée, ne s'appuyant ni sur les agents ni sur les forces syndicales, n'a pas été capable d'empêcher l'employeur de supprimer certaines prestations concernant plus de 300 bénéficiaires.

L'UFICT a donc décidé d'investir le sujet. Nous avons mis en place un groupe de travail sur l'action sociale en direction du personnel. Une lère étude juridique et économique sur le CAS a été produite. Viendront prochainement un état des lieux et des préconisations.

Il est plus qu'URGENT de moderniser la gestion du CAS et ses prestations dans un contexte où le pouvoir d'achat des agents n'a jamais été aussi faible.

Avancements de grade 2015, lancement en plein été

Le 29 juin, les syndicats recevront les listes des agents pouvant bénéficier d'un avancement de grade. Nous vous en informerons dès réception. Le calendrier des avancements de grades et les critères seront consultables sur notre site.

Pour tout contact:
ufict.cgt.reismetropole@gmail.fr

Observatoire des métropoles et observatoire des placardisations au menu du Conseil national de l'UFICT

Lors de Conseil national du 16 juin, l'UFICT a annoncé la mise en place d'un observatoire national des placardisations. Il s'agira de recenser employeur territorial par employeur territorial, les

cadres subissant cette sanction déguisée.

Dans le même temps, le CN de l'UFICT a présenté les 1ers résultats de son observatoire des métropoles.



Au CSFPT: livre blanc sur la FPT, les métropoles et les mutualisations

L'UFICT Reims métropole dispose d'un élu au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT).

Cela permet à notre syndicat d'avoir un niveau d'information excellent sur l'évolution de la FPT, mais aussi de participer à divers processus, comme le **livre blanc de la FPT**.

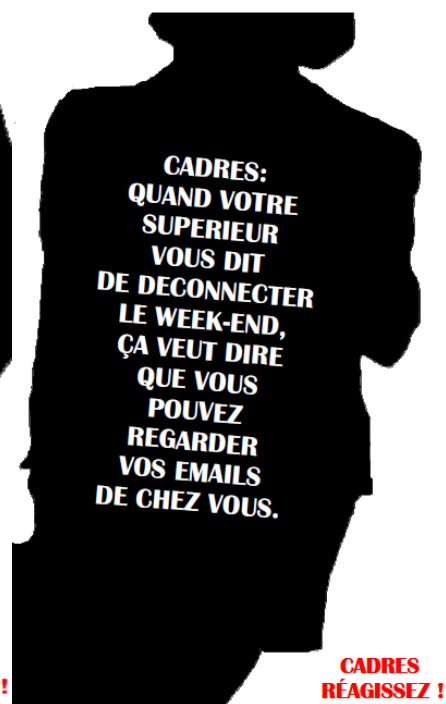
Les axes de celui-ci ne sont pas

sans rappeler pour certains, la nouvelle politique RH de RM: **Une évolution de la FPT dans un cadre budgétaire contraint; Un paysage institutionnel mouvant.**

Autre études auxquelles nous sommes associés celles sur **la mutualisation et la territorialisation des emplois publics territoriaux**; sur les

conséquences de la fusion des régions sur la situation des personnels impactés ; sur la « **lutte contre les discriminations** : quels outils d'identification et d'évaluation efficaces peuvent être des facteurs d'amélioration du bien-être au travail ? ».

Vos idées et vos réflexions sur ces sujets sont les bienvenues.



L'UFICT Reims métropole, c'est une trentaine de cadres A, cadres B ou agents de maîtrise syndiqués et/ou candidats sur ses listes.

31 % des voix en catégorie A, 2 élus en CAP A

37 % des voix en catégorie B, 2 élus en CAP B

43 % des voix en CT (toutes catégories) avec 6 élus CGT dont 1 A et 1 B

4 élus CGT au CHSCT dont 1 A

1 représentant au sein du groupe de travail RPS

1 élu au CSFPT

15 000 visiteurs sur le site depuis sa création en 2013.

www.ufict-reimsmetropole.fr

ufict.cgt.reimsmetropole@gmail.com



Comité de rédaction de « piments rouges »

Alain Génieur, Anna Taché, Jean Cadre et Jean De Maitriz

9 personnes ont contribué à ce numéro de juin 2015.

Merci à elles.

Le saviez-vous ?

L'Union fédérale des ingénieurs, cadres et techniciens (UFICT) de la Fédération CGT des Services publics, c'est, à l'échelon national, un outil de mutualisation des revendications et de défense des intérêts des ingénieurs, cadres et techniciens et agents de maîtrise (ICTAM).

L'UFICT constitue la réponse aux questions salariales des ICTAM : nous luttons contre l'écrasement des grilles et pour la reconstruction d'une grille unique de la fonction publique à partir de la reconnaissance des qualifications.

L'UFICT constitue la réponse aux dérives managériales qu'on impose aux ICTAM : nous travaillons à mettre à jour le contenu idéologique des méthodes d'encadrement dans l'air du temps et y opposons la nécessité d'un retour aux collectifs de travail permettant d'en discuter le sens et le contenu.

Rejoindre l'UFICT, c'est :

- Faire corps avec près de 8 000 autres ICTAM de la fonction publique territoriale qui ont rejoint l'UFICT pour peser ensemble sur le cours de leur vie.
- La possibilité d'une participation active au large rassemblement capable de faire prévaloir les intérêts concordants de l'ensemble du monde du travail.
- La possibilité d'être candidat à la participation aux différentes instances de dialogue social.
- Des collectifs de travail pour des réflexions partagées et l'élaboration de revendications spécifiques.
- Un accueil dans un syndicat qui vous convient.
- Recevoir le journal de l'UGICT, Options, à l'adresse de votre choix.

CONNECTEZ-VOUS !
www.spterritoriaux.cgt.fr
www.ugict.cgt.fr

Bulletin d'adhésion

Je souhaite me syndiquer.

Nom prénom:

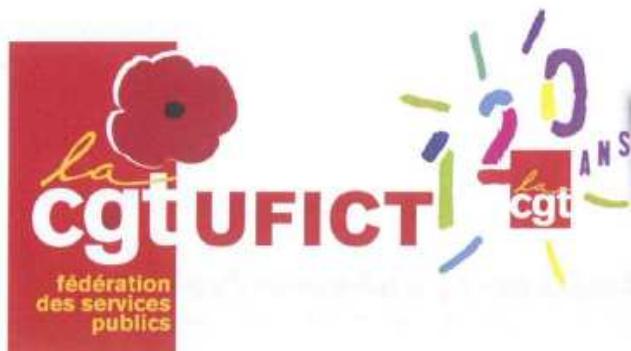
Email:

A retourner par email ufict.cgt.reimsmetropole@gmail.com

ou courrier interne à UFICT—CGT (112 rue Ponsardin)



Pour un management alternatif et humain



**Pétition à l'adresse
du gouvernement
et du patronat**

AUGMENTER LES SALAIRES, LES MINIMA SOCIAUX, LES PENSIONS, C'EST URGENT, NÉCESSAIRE ET JUSTE

La répartition des richesses en France est de plus en plus inégale : les salaires, les pensions, les minima sociaux stagnent. La protection sociale est malmenée par une politique de bas salaires, de chômage et de cadeaux aux entreprises, notamment par une exonération croissante des cotisations sociales qui diminue les ressources de notre protection sociale. Les conséquences des politiques menées sont graves :

- nos salaires, nos pensions, nos ressources sont trop bas pour vivre correctement ;
- les diplômés et les qualifications ne sont pas suffisamment reconnus et rémunérés ;
- notre protection sociale couvre de moins en moins nos besoins face aux aléas de la vie.

C'est cela la crise.

Augmenter les salaires, les pensions, les minima sociaux, c'est indispensable pour bien vivre. C'est un élément essentiel pour relancer la consommation des ménages, renforcer notre système de protection sociale et sortir de la crise économique et sociale que connaît le pays depuis plusieurs années.

LES CADRES A ET B DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE SONT PARTICULIÈREMENT IMPACTÉS.

L'augmentation du point d'indice est gelée depuis juillet 2010 et le gouvernement vient d'annoncer que cela continuera au minimum jusqu'en 2017. Les propositions gouvernementales annoncées dans le cadre des négociations PPCR (parcours professionnels, carrière, rémunération) : quelques points de plus ici ou là, soit quelques euros étalés jusqu'en 2020, 2022, voir 2030 !!! sont une véritable provo-

cation et ne correspondent sûrement pas aux pertes de rémunération. Depuis 2010, par rapport à l'inflation, la CGT estime la perte mensuelle de salaire par agent à : cat. C : 270 euros, cat. B : 350 euros, cat. A : 600 euros !!!

UNE SITUATION CATASTROPHIQUE

Alors que des pertes s'étaient déjà accumulées les années antérieures, la situation s'est encore largement aggravée depuis 2010, puisque, uniquement sur ces 5 dernières années, le décrochage brutal avec l'inflation a atteint les 7 % !

Sur les 20 dernières années, le nombre d'agents payés au SMIC ou en dessous (les temps incomplets imposés) a plus que doublé !

Le recrutement de la catégorie B s'effectue à peine au-dessus du SMIC, quand celui de la catégorie A est à 10 % au-dessus alors qu'il était à 60 % au-dessus il y a 20 ans !

Par ailleurs, l'augmentation des cotisations pour les pensions vient, année après année, diminuer encore le salaire net à percevoir (+3,5 % depuis 2010).

Il faut impérativement mettre un terme à cette spirale de paupérisation, de non-reconnaissance des qualifications et d'écrasement des carrières.

Rappelons aussi que de meilleurs salaires, c'est de meilleures retraites.

Plus que jamais, l'UFICT CGT des Services publics continue donc de réclamer :

- Le dégel immédiat du point d'indice ;
- Le rattrapage des pertes des années antérieures, et la réforme des grilles basée sur les qualifications ;
- Un vrai déroulement de carrière ;
- La revalorisation des pensions.

BILLET CONGÉ ANNUEL

Vous pouvez bénéficier, une fois par an, d'un tarif réduit sur un billet aller-retour pris à l'occasion d'un congé.



Agents de Reims métropole, fonctionnaires ou non, vous pouvez bénéficier chaque année pour vos congés d'un billet à un tarif de 50%.



VOYAGEZ À PETIT PRIX POUR VOS VACANCES

Vous êtes salarié, demandeur d'emploi ou retraité et vous souhaitez profiter d'un congé en voyageant à prix réduit ? SNCF met à votre disposition le billet congé annuel. Sous conditions, il vous donne droit une fois par an à 25% de réduction sur un aller-retour d'au moins 200 km, hors trajet effectué intégralement en Île-de-France.

Vous avez la possibilité de bénéficier d'une réduction de 50%, dans la limite des places disponibles, dans deux cas :

BON À SAVOIR

QUI PEUT PROFITER DE CE BILLET ?

Pour bénéficier de tarifs réduits avec le billet congé annuel de SNCF, vous devez remplir certaines conditions. Vous devez être :

- salarié*
- agent de la fonction publique
- travailleur à domicile, travailleur indépendant, artisan, exploitant agricole (sous conditions)
- demandeur d'emploi bénéficiant d'une allocation chômage
- stagiaire de la formation professionnelle
- retraité ou pré-retraité

** Les salariés doivent effectuer le trajet retour au maximum 2 mois après le trajet aller.*

<http://www.sncf.com/fr/tarifs-reduits/billet-conge-annuel>

Le dossier est téléchargeable en ligne.

Une fois rempli par vos soins, il est à compléter par votre hiérarchie. En cas de problème, faites le nous savoir.



VOS PROCHES

Les membres de votre famille ont droit aux mêmes avantages que vous, à condition qu'ils habitent sous votre toit et qu'ils effectuent le même trajet que vous.

Sur justificatif, vous pouvez ainsi faire bénéficier du billet congé annuel à :

- votre conjoint (mari ou épouse)
- vos enfants de moins de 21 ans
- vos parents, si vous êtes célibataire