



## **Comité technique du 7 juin 2015**

### **Agenda social**

## **Comité technique du 7 juin 2015, l'intercommunalité au cœur du débat social**

Le comité technique du 7 juin 2016 a commencé par un moment convivial avec une part de gâteau surmontée d'une bougie offerte par un Vice-président de Reims métropole au DGD Ressources à l'occasion de son anniversaire.

Mais, cette part individuelle a-t-elle mal été digérée ? Le menu du CT (Service communs, services mis à disposition, bilan social, logements de fonctions) était-il trop lourd ?

Quoi qu'il en soit les aigreurs et les humeurs sont vite arrivées et avec la CGT et son UFICT accusées violemment de mensonges, de favoriser les Risques Psycho Sociaux, de publier avant le Comité technique des informations sur leur blog, interrompues dans leurs prises de paroles.

Face au comportement de nos interlocuteurs (le terme était-il encore exact), nous avons donc été contraints de leur demander de se « détendre » et de leur rappeler que leur propos s'inscrivaient dans la droite ligne d'un Pierre Gattaz qualifiant la CGT de terroriste.

Mais qu'avons donc nous fait pour susciter une telle ire – colère qui ne relève pas du dialogue social mais bien de l'affrontement social ?

Nous avons simplement relayé l'opinion de collègues (c'est bien là, la fonction 1<sup>ère</sup> des organisations syndicales : être le relais de celles et ceux qui les mandatent, les salariés du public et du privé). C'est d'ailleurs dans ce cadre, que nous publions sur notre blog notre analyse des dossiers qui passeront en CT afin que les agents en prennent connaissance et que nous puissions échanger avec eux...

Nous avons également posé des constats et des questions sur l'intercommunalité, le CAS, la prise en charge de la mutuelle par l'employeur, les Risques Psycho Sociaux. Constats et questions qui irritent.

Comme notre revendication, exprimée lors du CT, d'une augmentation de 100 € nets mensuels sur 13 mois pour tous les agents des Administrations territoriales rémoises.

Tout cela vous pourrez le lire ci-dessous.

## **1. Mises à disposition de services entre la Ville de Reims et Reims métropole et Services communs**

**L'employeur entend développer les mises à disposition de services entre la Ville et Reims métropole, ainsi que la création de services communs. Pour l'employeur, ce processus n'aura aucune incidence sur l'organisation du travail et les rémunérations.**

La CGT et l'UFICT CGT ont affirmé ceci :

- Ce processus prend place dans la mise en œuvre de la loi NOTRe (ce qui nous a valu une 1<sup>ère</sup> accusation de mensonge), et des baisses dotations que la CGT combat.
- Il va engendrer une perte de clarté de l'organigramme des Administrations Territoriales Rémoises.
- Il suscite une interrogation sur la pertinence du dernier cartouche des fiches d'impact, indiquant que le processus est neutre pour les agents en termes de conditions de travail et avantage sociaux.
- La création du service commun des autorisations d'urbanisme nous conduit à observer (comme sur d'autres territoires) une dégradation sérieuse des conditions de travail des agents, avec un risque de perte de rémunération (NBI accueil menacée en l'espèce de l'Urbanisme).
- L'absence d'un item RPS sur les fiches d'impact nous semble plus que regrettable. Le CHSCT devrait être saisi quant à toute réorganisation.
- A l'oral en CT, le DGD Ressources a fait le lien avec le Grand Reims. Or sur le papier (Projets de délibération et de conventions), le processus en cours tel que présenté est totalement délié de la création prochaine d'une communauté urbaine, dans lequel il s'inscrit en fait. Pourtant, il pourrait en résulter une perte de sens pour les agents concernés, doublée d'une augmentation sérieuse de la charge de travail.
- L'abolition des contours organisationnels RM – Ville engendrée par ce processus aura-t-il une conséquence sur les élections professionnelles de 2017 ?

Concernant les mises à disposition de services entre la Ville de Reims, la CGT et l'UFICT ont souligné :

- Que le Projet de convention (page 4, fin article 3), prévoit un dispositif particulier permettant que l'évaluation annuelle d'un agent RM soit effectuée par la Ville. Or, se pose une question en cas de contestation de cette évaluation, quelle sera la CAP compétente ? Ce dispositif nous semble source de confusion.
- Que le Projet de convention (page 4, § 3), indique que le personnel RM est remboursé par la Ville pour les frais et sujétions auxquelles il s'expose dans l'exercice de ses fonctions. Est-ce à dire que pour ces remboursements, le personnel RM aura une fiche de paie Ville ? Ce dispositif nous semble une fois source de confusion.

Concernant les services communs, la CGT et l'UFICT ont précisé :

- Que les fiches d'impacts des services communs en gestion directe par la Ville de Reims ne sont pas jointes en annexe au projet de convention. Cela est regrettable.
- Que la fiche d'impact du service « Archives municipales et communautaires » fait l'objet de sérieuses remarques de la part des agents et cadres concernés. Comme nous en ont informé

ceux-ci, le terme « fantaisiste » a même été utilisé pour qualifier la fiche afférente. Ajoutant qu'il manque des missions ; qu'Aucun agent n'est en charge de l'une des missions primordiales : les archives électroniques. Que les moyens mobiles sont surestimés : 2 véhicules quand les agents en décomptent 1 seul. Que la surface d'archivage est évaluée à 4m<sup>2</sup> quand il y a 5 kms linéaires d'archives. Qu'enfin, avec 6 931 € de coût annuel des missions RM, celles-ci correspondent peu ou prou à 0,20 ETP. La fiche est donc loin de la réalité humaine.

Le sujet des « archives municipales et communautaires » a suscité un reflux gastrique sérieux. Relayer l'avis des agents serait désormais sources de Risques Psycho Sociaux. Soyons sérieux, la violence psycho organisationnelle, hier en CT, c'est bien la CGT et l'UFICT qui l'ont subie.

Plus grave, l'élu au personnel et le DGD ressources n'ont eu de cesse ne nous dire **que la CGT et l'UFICT mentaient en faisant un lien entre services communs et loi NOTRe.**

Considérant qu'ils sont de bonne foi, c'est donc qu'ils méconnaissent **l'article 72 de cette loi** : « *Les services communs sont gérés par l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre. A titre dérogatoire, un service commun peut être géré par la commune choisie par l'organe délibérant de l'établissement public.* ». Le DGD Ressources a même utilisé le terme « dérogatoire » pour expliquer que le processus rémois en cours s'inscrit dans ce cadre que seul la loi NOTRe permet depuis 2015! [Lire la loi NOTRe sur Legifrance](#)



Article 72 au sujet duquel le cabinet Groupe Alpha Sémaphore écrit « *Elargissement des services communs à l'exercice de toutes les fonctions supports, fonctionnelles ou opérationnelles, à l'exception des missions confiées aux centres de gestion (avant la Loi : limitation à certaines missions fonctionnelles)* ». La loi NOTRe a donc bien une incidence sur les services communs. <http://www.semaphores.fr/actualites/savoir/loi-portant-nouvelle-organisation-territoriale-republique-notre-est-votee,148.html>

Au regard d'une telle méconnaissance, pouvons-nous leur faire confiance quand ils nous assurent que tout se passera bien ; Qu'il n'y aura aucune incidence pour les agents ? La dernière CAP n'a-t-elle pas procédé aux transferts d'agents et cadres de RM vers la Ville ? Sans incidence... Lire le CR de la dernière CAP A : <http://www.ufict-reimsmetropole.fr/2016/06/cap-a-du-27-mai-compte-rendu.html> Et puis nous avons vécu la transformation du District en CCAR, avec les transferts, les mutualisations humainement difficiles, la transformation de la CCAR en CAR, la transmutation de la CAR en RM et demain de RM en CU.

A l'aune de cette lacune cognitive et expérientielle, nous comprenons que Reims métropole ait été contrainte de faire appel au très couteux Cabinet « Mensia » qui se vante sur son site [<http://www.mensiaconseil.fr>] d'avoir comme « client » le Grand Lyon. Or, nous savons ce qu'il en est de la recette lyonnaise. Les titres des tracts de nos camarades lyonnais sont édifiants : [Le Grand Lyon négocie à coup de matraque!](#) [La métropole du Grand Lyon : un exemple à ne pas suivre !](#) Plusieurs

suicides (3) dont certains avec immolation par le feu ont même eu lieu... La CGT et son UFICT, cause de RPS ?

Quant à « Mensia », ce cabinet présente son métier sa valeur ajoutée en appuyant sur sa capacité à accompagner ses « clients » dans « *la maîtrise de la masse salariale* ». A quel moment (septembre) d'une délibération révisant l'ensemble de nos régimes indemnitaires, avec certainement l'instauration de l'inégalitaire RIFSEEP, nous ne sommes pas dupes.

C'est pour cela que nous opposons à ces velléités et ces comportements, notre revendication d'une augmentation de 100 € nets mensuels sur 13 mois pour tous les agents des Administrations territoriales rémoises.

**Considérant l'ensemble de ces éléments, la CGT et l'UFICT, 1<sup>ère</sup> organisation syndicale de Reims métropole a voté contre.**

## 2. Rapport sur l'état de la collectivité et bilan social

Quelques éléments ayant retenus notre attention :

- 6 594,25 heures supplémentaires ont été réalisées.
- Les effectifs permanents ont baissé entre 2014 et 2015 (- 0,7%).
- 37 accidents de travail ont eu lieu en 2015 contre 29 en 2014, soit + 24%.
- 2 maladies professionnelles (2 femmes).
- 83 agents ont bénéficié de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat contre 122 en 2014.
- 19 agents sont partis en retraite en 2015.
- 100% des 5 réunions d'informations syndicales ont été organisées par la CGT et l'UFICT.
- 1 agent (3 en 2014) a été sanctionné en 2015.
- 35 agents ont été placés en ½ traitement pour un cumul de 3259 jours.
- 296 agents Villes et RM ont été accompagnés par le service social.
- 111 avancements de grades.
- 16 promotions internes
- 403 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2015. Ce volume ne baissera-t-il pas drastiquement quand l'accord PPCR adopté avec la complicité de la CFDT sera complètement à l'œuvre en 2017 et en 2018 ?
- Le taux d'accident de trajet est de 10 pour 1000 agents alors que le 7<sup>ème</sup> baromètre « Santé et Bien-être des salariés, performance des entreprises », établi par Malakoff Médéric observe un taux moyen de 4,6 pour 1000.



Lors du CT nous avons posé plusieurs questions :

- Sur la prise en charge de la mutuelle :

Avec 202 bénéficiaires en 2015 de la prise en charge de la mutuelle sur 900 agents (22%), ce dispositif n'est-il pas un échec lié à la trop faible participation de l'employeur (17 532 €) et/ou à des rémunérations trop faibles ne permettant pas notamment à la catégorie C de se payer une complémentaire santé ?

L'employeur nous a indiqué qu'une rencontre avec Collecteam était prévue en juillet, autour d'une évaluation. Une réflexion serait en cours pour une évolution au 1<sup>er</sup> janvier 2017, de la participation employeur. A chaque CT, la même réponse est effectuée et ne nous voyons jamais la couleur de cette augmentation.

- Sur le CAS :

La subvention au CAS a baissé de 3% passant de 676 195 € à 653 905 € (hors reversement des chèques vacances). Nos besoins en actions sociales, culturelles et de loisirs, eux ne baissent pas... Quelles sont les conclusions de l'audit du CAS ? Quelles sont les perspectives d'évolution de la subvention du CAS en 2017 et quid du CAS dans le Grand Reims ? Ce au moment même où la question de la fiscalisation (soumission à l'impôt sur le revenu) des prestations sociales délivrées par le CNAS, les CAS - CASC - COS - COSC est posée. Comme en témoigne la saisine du CSFPT par le CNAS à ce sujet. En effet, s'appuyant sur le projet de circulaire ministérielle présentée au CIAS, le Conseil d'administration du CNAS a décidé en mars dernier de s'engager dans un processus d'assujettissement à l'impôt sur le revenu des prestations perçues par ses bénéficiaires (soit 687 000 agents territoriaux).

La réponse de l'employeur a été édifiante : « *Vous mentez. Le CAS n'a pas connu une baisse de subvention. Il s'agit d'une subvention en attente. Nous sommes proches d'aboutir à une solution. Nous avons une rencontre avec le CAS jeudi prochain* ».

Nous avons donc répondu que nous n'inventons rien, que les chiffres provenaient directement du bilan social (page 36...). Soit le bilan social est faux, soit la réalité est travestie. Un dialogue social efficace, respectueux, tout simplement sérieux est-il possible quand l'employeur conteste les chiffres utilisés par les organisations syndicales qu'il leur a lui-même transmis ?

Considérant ces éléments, dégradation du dialogue social à l'initiative de l'employeur, fourniture de données erronées et fantaisistes, la CGT et l'UFICT se sont abstenues.

### 3. **Rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle**

Au-delà du constat annuel en la matière sur l'inégalité femmes - hommes, quelles sont les mesures correctives envisagées par l'employeur ? Un groupe de travail CAP RH devrait voir le jour en 2017...

La CGT et l'UFICT, ont souligné que la Direction générale est l'illustration parfaite de la domination masculine (cf le sociologue Bourdieu) et devrait donc donner l'exemple en la matière.

Nouveau reflux gastrique...

A lire l'article de Pierre Bourdieu : <https://www.monde-diplomatique.fr/1998/08/BOURDIEU/3940>



#### 4. Plan de formation

Le plan de formation prévoit que seuls 3 (2+1) agents bénéficient d'un développement de leurs compétences dans le domaine des RPS. Cela ne nous semble pas sérieux, au moment même où un nouveau pic de souffrance émerge, notamment autour des questions du management, des moyens du service public et de l'organisation communautaire.

126 agents ont émis une demande de préparation au concours et examens sur 900 agents, soit 14% des effectifs. Il y a donc une forte aspiration à une évolution de carrière. La collectivité a-t-elle conscience qu'une telle aspiration traduit le fait que les voies naturelles de mobilité ascendante (promotion – avancement) semblent bloquées pour de nombreux collègues ?

#### 5. Mise à disposition de logements de fonction

Deux décrets du 9 Mai 2012 et du 19 Juillet 2013 modifient les conditions d'occupation des logements de fonction pour les fonctionnaires.

Présentation d'une étude interne sur les logements de fonction et sa mise en œuvre, au regard du décret du 9 mai 2012 (combattu par la CGT). L'étude est un état des lieux précis des mises à disposition de logements, avec leur incidence financière. Elle présente également les dispositions du décret de 2012. Elle sera mise en ligne prochainement.

Vote contre au regard de la liste des 16 logements et de son caractère inégalitaire (notamment la liste des emplois bénéficiaires d'une convention d'occupation précaire avec astreintes et la liste des logements concédés au titres d'une convention d'occupation précaire avec astreintes).

#### 6. Modification de l'état des emplois

La modification est justifiée par la volonté de tenir compte de l'évolution de la carrière de deux agents.

Quid des 900 autres ? A quand une augmentation de 100 € nets par mois (sur 13 mois) pour chaque agent et cadre ?

Vote : pour, avec demande d'augmentation du régime indemnitaire pour tous les agents.



#### 7. Accueil des nouveaux collaborateurs

Présentation des travaux de l'atelier CAP RH sur le sujet.

Vote pour.

#### 8. Agents en situation de handicap

Rapport sur les agents en situation de handicap.

## Agenda social

### 9 juin – Comité technique RPS, point sur les groupes miroir

Réunion se tenant dans un contexte où une majorité d'agents et cadres ne croient plus dans le processus RPS et où ce phénomène se développe en lien les questions du management, de l'intercommunalité et des moyens du service public.

### 9 juin – Groupe miroir RPS, locaux, environnement de travail

### 21 juin – réunion de travail sur la rémunération des contractuels

### 1<sup>er</sup> juillet matin - séminaire des cadres

L'UFICT est intervenue auprès de la Direction générale afin que l'ensemble des cadres A puisse participer à ce séminaire, contrairement à l'an dernier. Nous avons obtenu satisfaction. Seront abordés, à cette occasion : les RPS, la communauté urbaine et le management.

### 1<sup>er</sup> juillet après midi – rencontre autorité territoriale – CGT – UFICT CGT

Au menu prévisionnel : la communauté urbaine et le RIFSEEP ?

### 4 juillet CAP – Promotions 2016 : Jouez au loto, les probabilités sont plus importantes de gagner.

## Sur notre site internet : l'ensemble des documents présentés en CT

<http://www.ufict-reimsmetropole.fr/>