

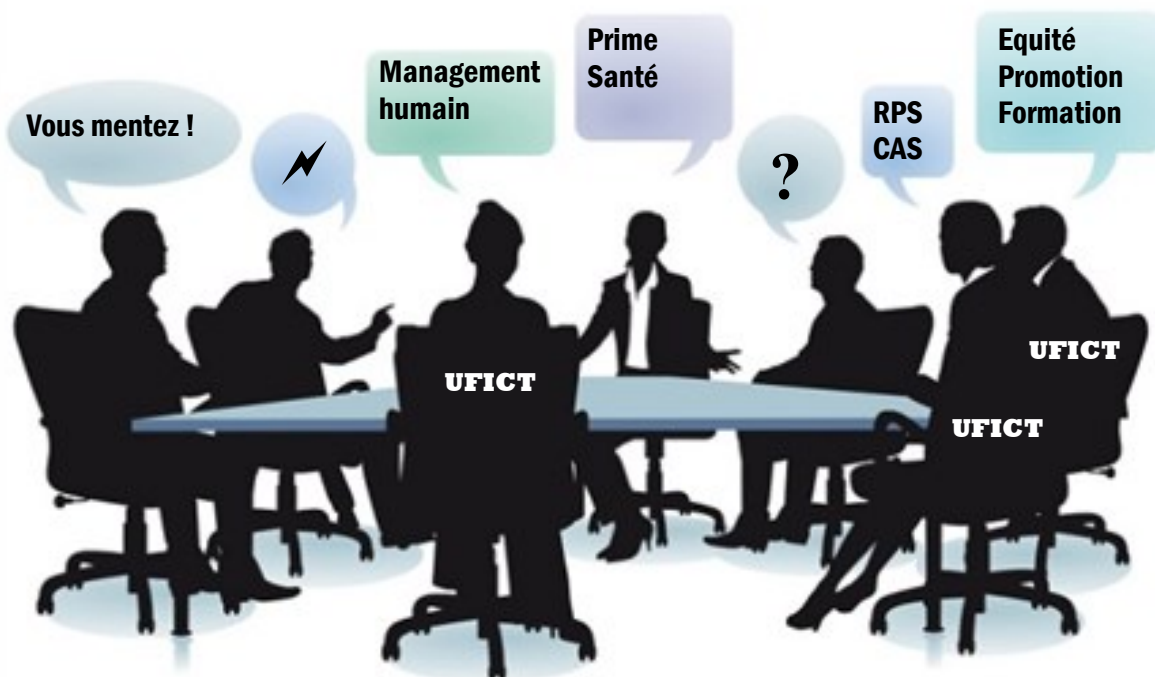


n°278, juillet 2016

Rencontre autorité territoriale—syndicats du 1er juillet 2016

Ouverture d'une négociation sociale, le 9 septembre 2016, sur:

- ♦ Le Régime indemnitaire
- ♦ La Prise en charge de la mutuelle
- ♦ Une Carte santé
- ♦ La Déprécarisation
- ♦ Le Grand Reims



Séminaire des cadres du 1er juillet:

- ♦ Management
- ♦ Grand Reims
- ♦ Risques Psycho Sociaux

Promotion CAP du 4 juillet

CAP du 28 juin

Campagne VieDeMère

**Pour les 80 ans des congés payés,
profitez des offres Touristra et du
billet SNCF annuel**

Une rencontre de dialogue social, avec un contenu réel et l'ouverture enfin d'une négociation pouvant déboucher sur des avancées sociales?

Une réunion de dialogue sociale a eu lieu le 1^{er} juillet 2016.

L'autorité territoriale était représentée par la **Présidente de Reims métropole** et par le Maire de Reims. Etaient également présents l'élu au personnel, le DGS, le DGS ressources, la Directrice des RH et son adjointe en charge des relations sociales.



Pour l'UFICT-CGT RM, participaient son secrétaire général et son secrétaire général adjoint et pour la CGT RM, son secrétaire général.

Cette rencontre faisait suite à celle du 20 novembre 2015.

Elle intervenait également quelques heures après le séminaire des cadres au cours duquel 250 d'entre eux ont échangé sur le Grand Reims, les Risques Psycho – Sociaux et le management.

Comme, ils l'avaient fait le matin même, la Présidente de Reims métropole et le Maire de Reims ont salué l'implication des agents et cadres dans leur mission de production d'un service public de qualité.

Ils ont également affirmé leur **volonté de dialoguer et d'avancer avec les organisations syndicales**. Ils en ont apporté la preuve, à travers diverses annonces pouvant déboucher éventuellement sur des avancées sociales (avec toutes les réserves et précautions nécessaires).

Une situation curieuse au regard du dernier Comité technique de Reims lors duquel les représentants politiques et administratifs de l'autorité territoriale étaient **en mode Gattaz – Valls**.

Les annonces

Une délibération unique « Régime indemnitaire » applicable au 1^{er} janvier 2017

Cette délibération unique « Régime indemnitaire » fera l'objet d'un espace de dialogue dès septembre 2016, avec application au 1^{er} janvier 2017.

Elle se substituera aux 39 délibérations Ville de Reims relatives au « Régime indemnitaire » et aux 27 délibérations Reims métropole afférentes.

Ce processus de délibération vise à renforcer la lisibilité et à sécuriser le « Régime indemnitaire » des agents et cadres des administrations territoriales rémoises.

Il facilitera également le transfert de personnels au Grand Reims.

Vers une augmentation du Régime indemnitaire

Cette nouvelle délibération offre « dixit », la Présidente et le Maire, la garantie à tout agent de conserver a minima son « Régime indemnitaire ».

Répondant à la CGT, la Présidente a déclaré : « Il y a matière à négocier en la matière ».



Vers une prime évolutive annuelle

En deux parties, celle-ci viserait à prendre en compte, lors de l'entretien annuel, soit :

- **Un ralentissement d'évolution d'échelon**, suite la remise en cause de l'avancement d'échelon « a minima ».
- **Une perte de « Régime indemnitaire » suite à une mobilité.**

Vers une augmentation de la prise en charge partielle de la mutuelle par l'employeur

Le Maire a annoncé en la matière une augmentation « **très significative** » de la participation employeur.

Vers une carte santé gérée par le CAS

Vers la mise en place d'une carte santé gérée par le Comité d'action du Personnel, couvrant certains besoins (optiques, médecine alternatives) et certains actes de prévention

Le CAS sera le vecteur de la mise en place de ce dispositif. Les agents et cadres devront y « adhérer », sur la base du quotient familial.

Vers un nouveau mouvement de déprécarisation

Certaines catégories de personnels précaires seront particulièrement visées et d'autres exclues (CAE, Contrats d'avenir).

L'élu au personnel a affirmé que « tous les agents non titulaires quel que soit leur temps de présence au sein de Reims métropole, peuvent postuler sur les emplois ouverts en interne, notamment sur les emplois du pôle de remplacement de la DRH ».

Répondant à la CGT Ville (évoquant une situation propre à la direction de la culture), il a confirmé que « les vacataires ont droit au pose comme les autres agents » ; ajoutant que « le CAS devrait élargir ses prestations aux vacataires ».

Grand Reims, vers une harmonisation sur le meilleur régime

La Présidente a affirmé que « **c'est le statut le plus favorable qui s'appliquera à l'ensemble des agents du Grand Reims** ».

L'analyse de l'UFICT-CGT Reims métropole

L'UFICT Reims métropole et la CGT Reims métropole sont à l'écoute mais demeurent prudents.

Régime indemnitaire, pourquoi y-a-t-il nécessité de délibérer avant le 31 décembre 2016 ?

Les 52 000 employeurs territoriaux sont tous engagés dans un processus de délibération portant sur le régime indemnitaire de leurs agents.

En effet, un nouveau régime le **Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement professionnel (RIFSEEP)** s'applique à certaines filières et au sein de certaines filières certains cadres d'emplois au 1^{ER} janvier à l'exclusion d'un nombre important de primes diverses en cours aujourd'hui (IEMP par exemple).

Si, la délibération n'est pas effective au 1^{ER} janvier les trésoreries refuseront de verser la part du « Régime indemnitaire » correspondant au RIFSEEP. Dans la Marne, la trésorerie a ainsi annoncé qu'elle était sur cette position juridique, administrative et financière.

L'UFICT-CGT Reims métropole alerte l'employeur sur les conséquences du RIFSEEP depuis novembre 2015...

Pourquoi garantir à tout agent de conserver a minima son « Régime indemnitaire » ?

L'employeur s'engage sur cette voie car **le RIFSEEP peut se traduire par une baisse réelle du « Régime indemnitaire »** en raison de la cotation de chaque poste qu'il engendre et le classement en groupe (4 pour les A, 3 pour les B et 2 pour les C).

La mise en place d'un Complément Indemnitaire annuel (CIA) représentant au maximum 15% du « Régime indemnitaire » pour les A, 12% pour les B et 10% pour les C, dont le montant est déterminé lors de l'entretien annuel accentue ce risque de perte.

Ces éléments, entre autres, nous conduisent à rejeter la philosophie portant le RIFSEEP et donc sa mise en œuvre.

En garantissant le montant a minima du « Régime indemnitaire » au-delà du 1^{er} janvier 2017, l'employeur entend donc l'UFICT-CGT Reims métropole qui a été la seule organisation syndicale à s'exprimer sur ce sujet...



Nous sommes donc satisfaits même si cela ne lève aucunement notre opposition au RIFSEEP.

Au demeurant, nous sommes dans l'expectative. La durée de la garantie n'est pas précisée. L'article 6 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 prévoit la conservation du maintien du « Régime indemnitaire » pour une seule et unique année.

L'UFICT-CGT demande que ce maintien se fasse pour tout agent ou cadre, tout au long de la vie professionnelle au sein des administrations territoriales rémoises (jusqu'à l'obtention d'une promotion, d'un avancement de grade ou la réussite à un concours entraînant un régime indemnitaire supérieur à celui détenu en 2016.)

Pourquoi une prime évolutive annuelle ?

Le RIFSEEP en prévoit déjà une, le Complément Indemnitaire Individuel annuel (CIA) représentant au maximum 15% du « Régime indemnitaire » pour les A, 12% pour les B et 10% pour les C, dont le montant est déterminé lors de l'entretien annuel.

Ce qui nous a été proposé est tout autre (sous réserves de précision en septembre 2016).

La Prime Evolutive Annuelle (PEA) aurait deux objets.

Le 1^{er} vise à couvrir les pertes liées à **la suppression de l'avancement d'échelon « a minima »**, dont certains agents commencent à sentir les effets. Cette mesure est la conséquence de **l'accord Parcours Professionnel Carrières Rémunérations** (signé par la CFDT mais rejeté par la CGT).



En 2014, 336 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon a minima à Reims métropole. Cette suppression engendre un ralentissement de l'évolution indiciaire des agents et cadres, et donc un ralentissement de l'évolution de la rémunération.

L'UFICT – CGT Reims métropole a exprimé notamment en Comité technique la revendication de voir mise en œuvre une compensation locale de cette mesure nationale.

L'UFICT – CGT Reims métropole a été la seule organisation syndicale à intervenir sur le sujet.

Nous sommes donc satisfaits de ce futur dispositif, sous réserve de ses modalités réelles, et dès lors qu'il ne fera pas l'objet lors des entretiens annuels d'un subjectivisme managérial le réduisant à néant. Elle ne doit pas non plus se transformer en prime au mérite.

L'autre objet de la Prime Evolutive Annuelle (PEA) est de couvrir **une perte de régime indemnitaire faisant suite à une mobilité interne**. Ainsi, nous ne comptons plus le nombre de nos interventions pour soutenir des agents qui à l'occasion d'une mobilité interne perdent le bénéfice de la **NBI**.

Nous sommes donc satisfaits de ce futur dispositif, sous réserve de ses modalités réelles, et dès lors qu'il ne fera pas l'objet lors des entretiens annuels d'une instrumentalisation managériale, plaçant le N-1 dans une situation de dépendance financière à l'égard de son N+1.

Qui plus est, le système sur lequel repose le RIFSEEP induit une évolution potentiellement positive ou négative lors de toute mobilité interne.

La Prime Evolutive Annuelle s'impose dès lors qu'il s'agit de garantir le montant 2016 du « Régime indemnitaire ». Nous sommes donc satisfaits même si cela ne lève aucunement notre opposition au RIFSEEP.

Au-delà, nous demanderons l'installation **d'une commission d'harmonisation** de la Prime Evolutive Annuelle pour une égalité de traitement entre agents et cadres.

Concernant la déprécarisation, nous invitons l'employeur à relancer les « sélections professionnelles », permettant de stagiariser puis titulariser les lauréats issus de ce processus et de mettre en place des préparations à ces examens—jurys.

Concernant l'harmonisation des avantages acquis des agents du futur Grand Reims sur le niveau le plus élevé, nous ne pouvons qu'être satisfaits, sous réserve qu'il en soit bien ainsi.

Concernant l'augmentation « significative » de la prise en charge partielle de la mutuelle par l'employeur, celle-ci renvoie à l'échec de ce dispositif qui rassemble seulement 1/4 des agents. 75% en sont donc exclus...

A ce stade, nous accueillons donc positivement les annonces de l'autorité territoriale quant à leur contenu (sur le Régime indemnitaire, l'harmonisation vers le haut au sein du Grand Reims, les mesures en direction de la santé, le mouvement de déprécarisation) et quant au processus qu'elles ouvrent; Ce tout en restant prudents.

Sans attendre, la rencontre de travail du 9 septembre, nous réaffirmons notre première revendication, celle d'une augmentation de 100 € nets par mois sur 13 mois pour tous les agents quel que soit leur statut, leur grade, leur filière.

Tout au long du processus de négociation (mais quel sera le degré de négociation réel, nous ne connaissons pas le niveau de l'enveloppe globale), nous échangerons avec vous, recueillerons votre avis et porterons votre voix.

En effet, tel est notre fonction principale en tant que syndicalistes : **être votre relai et avec vous organiser la défense de vos droits et acquis, tout en en obtenant de nouveau, en lien avec la défense du service public, de sa qualité, de son accessibilité et de ses usagers pour qui nous travaillons chaque jour.**

Et c'est donc fort de votre soutien que nous demanderons la signature d'un protocole d'accord gravant dans le marbre administratif, les éventuelles avancées sociales...

L'UFICT-CGT Reims métropole et la CGT Reims métropole.



A vous la parole

syndicat.ufict.car@reimsmetropole.fr

Séminaire des cadres du 1^{er} juillet : Grand Reims, Management, RPS

250 cadres A ont répondu à l'invitation du DGS à participer au séminaire annuel qui s'est tenu au stade Delaune.

L'UFICT constatant que certains cadres A avaient été oubliés, était intervenue afin que l'invitation soit adressée à l'ensemble des cadres A.

La présence massive démontre à elle-seule que **les managers sont en attentes de réponses et porteurs d'interrogations** dans un contexte en forte évolution et en tension : Réforme territoriale, Révision du Schéma Départemental de Coopération Intercommunale aboutissant au Grand Reims, baisse des dotations, RPS, RIFSEEP...

Le DGS a ainsi rappelé que le séminaire des cadres intervenait à « un moment de la mandature où le cadre stratégique est bien posé à travers la prospective financière 2015-2020, la Programmation Pluriannuelle des Investissements (PPI), les évolutions institutionnelles (Communauté urbaine) et CAP RH ».

I/ Du diagnostic Risques Psycho Sociaux au plan de prévention

Le consultant François-Régis Lenoir (Puzzle Concept) a présenté un 1^{er} diagnostic.

L'UFICT attend un véritable diagnostic formalisé reprenant les éléments, notamment les indicateurs, inscrits dans le **Protocole d'accord national sur les RPS signé par la CGT, en 2013**. Il est à noter que le diagnostic au titre de ce protocole aurait dû être achevé en décembre 2015. Reims métropole est donc en retard.

François-Régis Lenoir
Puzzle Concept



Le consultant a rappelé qu'il s'agissait d'un exercice correspondant «uniquement à une Prévention primaire des RPS», c'est-à-dire la plus faible. **L'UFICT attend une dynamique holistique, intégrant également les préventions secondaire, ternaire, et même quaternaire (concept en émergence).**

Le prestataire a souligné que les administrations territoriales rémoises son **fortement marquées par leur histoire collective**. Il y a des choses qui datent.

Après un rappel général des éléments de cadrages des RPS (perte d'efficacité, impact santé, impact organisation, dimensions protéiformes (sociale, santé, éthique, économique, mana-



gériale), il a notamment affirmé que « **le respect de la personne n'a jamais porté préjudice à la performance** ».

Soulignant que les RPS coûtent 1000 € par an par habitant, il a expliqué qu'1 € investi dans la prévention en rapporte 13,6 €.

Concernant les administrations territoriales, **500 agents et cadres ont été rencontrés, soit 15%. Pour l'UFICT, il s'agit là d'une première satisfaction (quantitative).**

Le diagnostic qualitatif laisse apparaître plusieurs sources de RPS :

- ◆ L'éclatement des locaux.
- ◆ La conduite du changement.
- ◆ Le management (hétérogène, parfois de qualité insuffisante, avec des problèmes d'éthique, de respect, de violence symbolique, l'instauration de systèmes).
- ◆ La communication interne ascendante et descendante.
- ◆ Le fonctionnement hiérarchique.
- ◆ La question des moyens (usage, allocation et baisse).

Il s'agit là d'un second point de satisfaction pour l'UFICT puisque **cette analyse qualitative rejoint la nôtre.**

Concernant le caractère inéquitable de l'organisation, ce docteur en psychologie observe qu'il porte sur la charge de travail, la rémunération, la formation, les congés et les heures supplémentaires.

Il constate un système qui conduit des agents et des cadres à **la résignation, un dysfonctionnement dans les navettes propres au circuit informationnel et décisionnel, un fonctionnement par email...**

Si l'UFICT approuve dans une très grande part ce travail scientifique de qualité et pertinent, reposant sur une méthodologie reconnue internationalement, il n'en a pas été de même pour quelques rares et isolés cadres contestant l'analyse de la situation RPS de leur service ou établissement (CCAS). Un intervenant ira jusqu'à expliquer que sa direction est composée d'1/3 d'agents actifs, d'1/3 d'agents passifs et d'un dernier tiers d'agents empêchant les autres de travailler...



Au-delà du diagnostic, nous pensons qu'il est temps de passer à une prévention secondaire, ternaire et quaternaire. Pour cela il faut des moyens humains et financiers.

Ce d'autant que **nous avons quitté le paradigme RPS du mandat 2008 – 2014** (fondé sur une rupture du pacte psychologique employeur – agents, une défiance permanente envers les fonctionnaires, une violence symbolique et organisationnelle qui a porté atteinte à la santé de plusieurs dizaines de collègues) **pour un nouveau système** (adéquation mission – moyens, modalités du management).

D'ailleurs le protocole de 2013 prévoit que la phase diagnostic s'achevait au 31 décembre 2015.

II/ Management, un véritable métier et une culture professionnelle...

Le travail en cours sur le management vise à rendre lisibles les attentes de la collectivité en la matière, en précisant le rôle du cadre.

4 cadres ont ainsi présenté les résultats de ce travail réalisé notamment dans le cadre du Cycle Rémois du Management. Ils ont précisé un certain nombre de valeurs managériales et les fonctions du manager.



Il convient de souligner que les valeurs mises en avant sont toutes relationnelles et non opérationnelles. Faudrait-il en déduire que le lien social est questionné au sein des administrations territoriales rémoises et que les relations interpersonnelles sont en tension ?

Preuve que le management constitue un enjeu syndical, les cadres intervenants sur le sujet à la tribune ou dans la salle étaient majoritairement des syndiqués. La question du management a d'ailleurs été pointée par le consultant RPS.

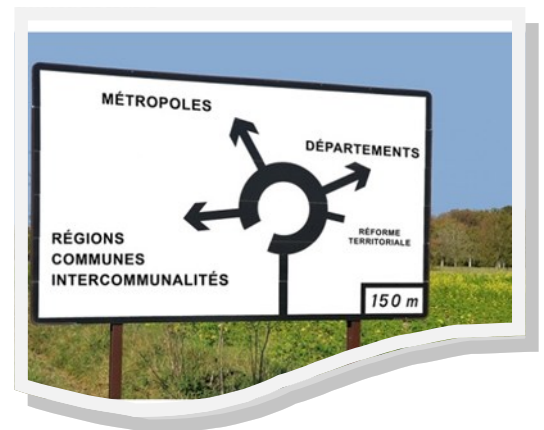
Dans cette logique, l'UFICT met à votre disposition **un guide de survie au management**, d'une quarantaine de page.

Gageons que la question du management interrogera avec acuité notre pratique professionnelle dans le cadre du grand Reims.

III/ Grand Reims, une action publique territorialisée

Autre sujet majeur du séminaire, le Grand Reims qui conduira à l'intégration de 500 agents supplémentaires.

Ceux-ci sont davantage polyvalents que ceux de Reims métropole qui eux-mêmes sont davantage dans l'expertise.



La nouvelle communauté urbaine sera organisée autour de pôles de proximité correspondant à l'ancienne communauté d'agglomération et aux anciennes communautés de communes.

L'enjeu organisationnel sera donc celui de la territorialisation de l'action.

Le respect des personnels se traduira par le respect des avantages acquis et aucune mobilité forcée. L'optimisation des ressources humaines se traduira par la volonté d'éviter tout recrutement supplémentaire. Le Grand Reims se fera donc à effectifs constants. Quid de la charge de travail ? Quid de la lutte contre les RPS ?

L'UFICT sera vigilante quant aux engagements pris à l'égard des personnels (avantages acquis, rémunération, conditions de travail) et des usagers (continuité du service public, de sa qualité et de son accessibilité).

Définition des managers

Au cours du séminaire, deux définitions des managers ont été données:

- ◆ « Les acteurs du développement de la collectivité, de son devenir auprès de l'Autorité territoriale, porteurs de cette responsabilité », le DGS
- ◆ « Celles et ceux qui portent la stratégie définie par les élus », la Présidente

Promotions 2016, positions de principe de l'UFICT, analyse de la procédure en cours

I/ Promotions et avancements de grade, position de principe de l'UFICT

Un délai de deux ans entre toute évolution de carrière est imposé. Ce critère de temps remet en cause l'équité entre agents remplissant les conditions statutaires pour une promotion. En excluant l'appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents concernés, il est en contradiction flagrante avec le statut de la Fonction publique territoriale. Il en résulte une insécurité juridique pour les promotions en cours. De plus cette règle interne n'est pas appliquée à tous et ce sans transparence. Il existe des exceptions qui interrogent.



Il en va de même pour la mobilité quasi imposée post promotion. Elle constitue un frein à la promotion. Au point, que des collègues nous ont dit refuser une promotion pour pouvoir rester sur leur poste, sans refuser pour autant une évolution de leurs fonctions. Cela prouve l'attachement de nos collègues à leur métier, à la satisfaction des usagers et leur sens du service public. L'UFICT et la CGT demandent que les promotions soient assorties de la possibilité d'une transformation du poste occupé pour les agents qui le souhaitent.

Ces règles internes ne trouvent aucune justification dans le statut de la Fonction publique territoriale. Leur seul objectif est de freiner l'évolution de la masse salariale.

II/ Une procédure engendrant une rupture dans l'égalité de traitement entre agents et une insécurité juridique

Au demeurant, le processus de consultation des CAP et des organisations syndicales nous semble méconnaître l'état du droit positif.

En effet, dans un premier temps (le 17 juin), nous ont été transmis des tableaux indiquant l'état des cadres promouvables bénéficiant d'un rapport favorable.

Dans un second temps, nous ont été adressés avec la convocation à la CAP des tableaux portant liste de l'ensemble des cadres promouvables.

Ces deux catégories de tableaux, bien que très différentes sont, intitulées de manière identique : « Etat nominatif des agents réunissant les conditions requises pour pouvoir prétendre à une promotion interne au grade de... ».

La 1^{ère} catégorie de tableaux n'est en aucun cas un état nominatif des agents réunissant les conditions requises pour pouvoir prétendre à une promotion interne.

Cette pratique nous interroge quant à une rupture dans l'égalité de traitement des agents.

Filière grade	Promouvables	Nombre de rapports favorables transmis	Taux de rapports favorables transmis	Quota	Taux de promouvabilité
Attaché	59	19	32 %	2	3.38 %
Ingénieur	31	25	80 %	3	9.67 %
Rédacteur	12	2	16 %	1	8.33 %
Tech et Tech principal 2 ^e classe	3 145	3 12	100 % 8%	3 en cumulé pour les deux grades	2.02 %
Total	250	61	24%	9	3.6%

Cette rupture est particulièrement forte pour les grades qui suivent :

- ◆ Technicien principal 2^{ème} classe, avec seulement 8 % de rapports favorables
- ◆ Rédacteur, 16%
- ◆ Attaché, 32%

Il convient d'appréhender cette situation au regard de deux jurisprudences traitant de l'égalité entre fonctionnaires.

L'arrêt Fabre et Renaud (req. nos 210669 et 211550) annule la liste d'aptitude aux fonctions de président de chambre régionale et territoriale des comptes au motif que les dossiers des magistrats « promouvables » n'ont pas fait l'objet d'un examen approfondi, de la part de l'autorité administrative, de la valeur professionnelle de chacune des personnes susceptibles d'être inscrites sur une liste d'aptitude. Le Conseil en déduit la violation du principe de l'égalité d'accès de tous les Français aux emplois publics.

Le principe de l'égalité d'accès aux emplois et fonctions publics implique qu'il soit procédé, lors de l'établissement d'une liste d'aptitude conditionnant l'accès à certains de ces emplois et fonctions, à un examen approfondi de la valeur professionnelle de chacune des personnes susceptibles d'y être inscrites. Il est ainsi nécessaire d'examiner les dossiers de toutes les personnes susceptibles d'y être inscrites.

Est illégal un tableau d'avancement établi sans qu'il ait été procédé à l'examen des mérites de chacun des candidats (CE, 7 janv. 1955, Weisberger).



A la lecture de ces arrêts du Conseil d'Etat, la procédure interne à Reims métropole, consistant à ne transmettre qu'une partie des rapports des agents promouvables, ne permet pas d'assurer un traitement égalitaire entre agents car elle contrevient à l'obligation d'examiner les dossiers de toutes les personnes susceptibles d'y être inscrites.

Il en résulte une insécurité juridique sérieuse pour tout acte pris en application et continuité de cette procédure. Tout agent n'ayant pas le bénéfice d'une promotion pourrait donc se prévaloir de ce défaut de procédure devant le juge administratif.

L'UFICT et la CGT Reims métropole ont adressé à l'employeur un courrier reprenant ces éléments

CAP de catégorie A du 28 juin 2016



PRESENTS

Présidence

Vincent VERSTRAETE Conseiller Communautaire Délégué

Représentant de la Collectivité

Alain LESCOUET Vice-Président. Titulaire
Sylvie THOURAULT Vice-Présidente. Suppléante
M. Pierre GEORGIN Vice-président Suppléant

Représentants des agents

Florence REGNIERE. Suppléante– UFICT-CGT

Jean-Claude SERELLE Titulaire
Emmanuel DEBATY Titulaire
Sylviane SERELLE Titulaire
Alain LEBRUN Suppléant

ORDRE DU JOUR

- **Avis sur demande de détachement**
- **Avis sur demande de réintégration**

AVIS SUR DEMANDE DE DETACHEMENT

POINTEREAU Raphaëlle Direction des Ressources humaines demande son détachement à l'Université Paris Diderot à compter du 29 août 2016

Question posée par FO:

La période de détachement est-elle une période prise en compte dans le déroulement de la carrière ?

Réponse de la DRH :

Les fonctionnaires détachés bénéficient de droits à l'avancement de carrière.

Détachement à l'Université Paris Diderot à compter du 29 août 2015

Vote pour à l'unanimité.

AVIS SUR DEMANDE REINTEGRATION

DALLER Bruno Détaché au ministère de l'environnement, rattaché au ministère de l'intérieur

Rappel de sa situation :M. Bruno DALLER Attaché principal, Directeur des finances en détachement auprès du ministère de l'Aménagement du territoire, de la Ruralité et des Collectivités territoriales, il était en détachement auprès du ministère des services économiques et financiers au cabinet de la ministre de la décentralisation et de la fonction publique depuis le 3 novembre 2014.

Puis son dossier est repassé en CAP pour régularisation suite à la modification du ministère de rattachement administratif (détachement) à compter du 18 février 2016.

questions posées lors de la CAP

Question posée par FO:

Sur quel poste Monsieur DALLER est-il réintégré ?

Réponse de la DRH :

sur un poste au contrôle de gestion.

Question posée par l'UFICT CGT :

S'agit t'il d'un poste existant ou d'un nouveau poste?

Réponse de la DRH :

Il s'agit d'une création, Monsieur DALLER sera chef de projet au Contrôle de Gestion.

Réintégration au 1er juillet 2016

Vote pour à l'unanimité



Christophe Aubry et Florence Regnière, élus en CAP A

ViedeMère Vers une campagne contre les discriminations liées à la maternité



Le collectif « Egalité femmes-hommes » de l'Ugict-Cgt lancera en septembre 2016 une campagne sur l'articulation vie professionnelle-vie familiale et les discriminations liées à la maternité. enjeux, objectifs, outils et calendrier prévisionnel.

Les principales propositions de l'Ugict-Cgt

- Faciliter l'articulation des vies professionnelle, familiale et sociale pour les femmes et pour les hommes. □
- Sanctionner les entreprises qui entravent la progression de carrière des femmes.
- Instaurer les actions de groupe pour permettre aux organisations syndicales d'aller en justice et obtenir réparation pour toute-s les salarié-e-s victimes de discrimina-

Les femmes cadres, pourtant plus diplômées que les hommes, gagnent en moyenne 21 % de moins que leurs homologues masculins en équivalent temps plein, davantage que ce que l'on observe dans les autres catégories professionnelles.

De façon générale, les inégalités de salaires et de carrière tiennent au temps partiel, aux types d'emplois occupés (globalement moins rémunérateurs), à la « discrimination pure » liée au simple fait d'être une femme, mais également à la maternité et à la prise en charge des responsabilités familiales (80 % des tâches domestiques sont encore assumées aujourd'hui par les femmes).

Pour les mères qui interrompent leur carrière, le retour se traduit trop souvent par l'attribution d'un nouveau poste avec moins de responsabilités, moins de perspective de carrière et de progression salariale, des dossiers moins intéressants, voire un licenciement.

Si ce n'est pour les femmes ICT la maternité se traduit moins par des interruptions d'activité et moins par du temps partiel que dans d'autres catégories, elles se heurtent cependant massivement au préjugé selon lequel une mère serait moins impliquée dans son travail. Cette idée, conjuguée au « soupçon de maternité » qui veut que toutes les femmes seront nécessairement mères, constitue un des facteurs principaux du « plafond de verre » et le nœud des inégalités professionnelles et salariales femmes-hommes chez les ICT.

Rendre visibles et combattre les discriminations pour maternité

Cette campagne vise deux grands objectifs : mettre en lumière les discriminations subies par les femmes en raison de leur maternité réelle ou potentielle et l'importance des effets de ces discriminations sur leur carrière et leur évolution professionnelle d'un côté ; de l'autre, faire connaître les revendications de l'Ugict-CGT pour lutter contre ces discriminations, les batailles à mener globalement et entreprise par entreprise, via les accords sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail (EPQVT) et en défendant individuellement les salariées victimes de discrimination.

Les outils de la campagne #ViedeMère

Plusieurs outils sont à construire et à mettre à disposition sur un site dédié :

- des témoignages de femmes discriminées pour maternité avec le hashtag #ViedeMère ; □
- des visuels à faire circuler sur les réseaux sociaux comme un « arbre de non-choix » (une femme sera toujours pénalisée quels que soient ses choix, avoir ou non des enfants, interrompre ou pas sa carrière) ;
- le point sur les avancées légales et jurisprudentielles conquises en matière de protection des salariées ;
- le détail des propositions portées par l'Ugict-CGT et des dispositifs à mettre en place via les accords EPQVT ;
- des tracts et un questionnaire type pour consulter les salarié-e-s.

VACANCES 2016

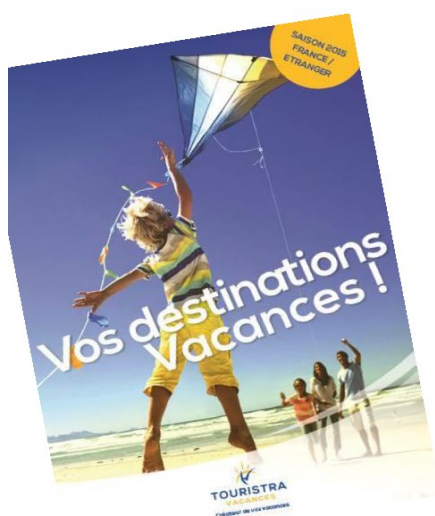
Les 80 ans des congés payés


TOURISTRA
VACANCES
Créateur de vos vacances



Grace à la convention signée entre l'UFICT et TOURISTRA,

Bénéficiez jusqu'à **25%** de réduction
sur nos villages vacances en France,
Club 3000 et circuits à l'étranger !



Nouveau : Vos destinations vacances 2016

Séjours en villages vacances en pension complète, demi-pension ou formule locative, en France et à l'étranger.
Circuits, croisières & séjours hôteliers.

Locations toute l'année

à tarifs préférentiels
en résidence, à la montagne,
au bord de la mer ou à la campagne.



sur www.touristravacances.com

CODE REDUCTION UFICT RM : 985102

Catalogues disponibles auprès du « Syndicat UFICT CGT au titre du collectif syndical Voyages et Activités Culturelles des Agents de Reims Métropole » (VACARM) ou sur www.touristravacances.com

CODE REDUCTION PARTENAIRE : 985102

Le syndicat UFICT – CGT, syndicat représentatif des intérêts matériels et moraux des 900 agents et cadres de Reims métropole, considérant que l'accès de ceux-ci au tourisme social, solidaire et éco-responsable constitue un enjeu syndical a signé une convention avec Touristra, agence de voyages licenciée, porteuse des valeurs du tourisme social, solidaire et éco-responsable, en charge du patrimoine social (20 villages vacances) de 280 collectivités et Comités d'Entreprise et proposant des séjours à l'étranger dans ses 9 Club 3000 situés dans les plus belles stations balnéaires.

 **ancv** Chèques vacances acceptés pour tout séjour s'effectuant en France et dans les Pays de l'Union Européenne.

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%.



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.

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 :



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

L'UFICT—CGT, le syndicalise CGT des cadres, dans l'action et la solidarité avec les autres catégories de personnels

Les transformations du salariat, l'essor du travail qualifié, la réalité des "contradictions hiérarchiques" ont conduit la Cgt à créer des organisations spécifiques pour les cadres :

- ◆ **L'Union Générale des Ingénieurs Cadres et Techniciens (Ugict-Cgt)** qui regroupe 80 000 cadres tous secteurs confondus. En termes de représentativité chez les cadres, l'Ugict-CGT est la deuxième organisation, devant la CFE-CGC.
- ◆ **L'Ufict-Cgt** qui rassemble 8000 cadres territoriaux, titulaires ou non-titulaires des catégories A et B, agents de maîtrise.



Professionnellement engagés et socialement responsables

Nous agissons pour :

- obtenir la reconnaissance des diplômes et des qualifications dans les salaires et les responsabilités,
 - obtenir des droits individuels et collectifs pour faire valoir notre rôle contributif et notre éthique professionnelle,
 - agir ensemble pour une réelle réduction du temps et des charges de travail,
 - défendre la retraite et la validation des années d'études pour les droits à la retraite,
 - faire respecter l'égalité entre les hommes et les femmes,
- mettre fin au Wall Street Management et développer une démarche de management alternatif.

Nous agissons en complémentarité avec le syndicat CGT employés—ouvriers de Reims métropole.



Le manuel de survie au management et Le cycle syndical de management



Union Fédérale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens des Services publics

L'UFICT met à votre disposition ce « guide de survie au management » constitué de 32 fiches.

Dès septembre, l'UFICT organisera un cycle syndical de management.

Ce cycle de 10 séances (1 par mois) abordera les 32 fiches et les questions spécifiques locales.

Vous pouvez utiliser ce manuel fiche par fiche, le lire d'un seul coup à la fin de la journée de travail, le lire au petit déjeuner ou à la pause déjeuner ou, mieux, en groupe avec vos collègues à côté de la machine à café, ou demander une lecture collective à votre prochaine réunion de cadres, ou le mettre à l'ordre du jour de votre prochaine réunion d'équipe, interpeller votre syndicat pour en parler...

SOMMAIRE

■ Les origines de l'idéologie managériale		■ Les enjeux du travail à l'heure managériale	
FICHE 1	L'idéologie managériale _____ 4	FICHE 16	L'irresponsabilité des organisations _____ 19
FICHE 2	Les objectifs de la pression managériale _____ 5	FICHE 17	Les difficultés de positionnement des cadres _____ 20
■ Les mécanismes de l'idéologie managériale		FICHE 18	Mérite, savoir-être et manière de servir _____ 21
FICHE 3	Le dispositif de « double pensée » _____ 6	FICHE 19	Le temps de travail _____ 22
FICHE 4	La « novlangue » pour aseptiser les rapports sociaux _____ 7	FICHE 20	La négation du travail bien fait collectivement _____ 23
FICHE 5	L'individualisation comme promesse d'émancipation _____ 8	FICHE 21	L'isolement favorisé _____ 24
FICHE 6	L'individualisation des rapports au travail _____ 9	FICHE 22	Le « lean » management _____ 25
FICHE 7	La précarisation subjective via la pratique du changement permanent _____ 10	FICHE 23	Le développement des technologies d'information et de communication _____ 26
FICHE 8	Le « solutionnisme » _____ 11	FICHE 24	La réforme territoriale : une occasion d'accélérer la déstabilisation _____ 27
FICHE 9	L'information et la formation des agents et des cadres _____ 12	■ Quelques clés de compréhension et d'action	
FICHE 10	L'évaluation individuelle _____ 13	FICHE 25	Dénoncer l'idéologie _____ 28
■ La violence managériale		FICHE 26	La difficulté à identifier l'adversaire _____ 29
FICHE 11	Le « management » par la peur _____ 14	FICHE 27	Y a-t-il une réponse managériale à la faillite du « management » ? _____ 30
FICHE 12	La détérioration de la santé _____ 15	Le « management » à l'aune de l'efficacité _____ 31	
FICHE 13	Les conflits interpersonnels _____ 16	FICHE 28	Un statut renforcé _____ 32
FICHE 14	La tentation du harcèlement _____ 17	FICHE 30	Valoriser la professionnalisation _____ 33
FICHE 15	L'évocation abusive du devoir de réserve _____ 18	FICHE 31	Revendiquer de nouveaux droits _____ 34
		FICHE 32	Remettre en débat le besoin de collectif _____ 35

Union Fédérale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens des Services publics
Case 547 | 263, rue de Paris | 93515 MONTREUIL CEDEX | www.spterritoriaux.cgt.fr

Novembre 2015

2 Manuel de survie au management
UFICT CGT Services publics

Défendez-vous ! Syndiquez-vous à l'UFICT CGT Reims métropole !

@ Syndicat.ufict.car@reimsmetropole.fr



www.ufict-reimsmetropole.fr