



## Risques Psycho Sociaux: lancement de la phase diagnostic

**C'est dans un contexte de dégradation certaine à venir des conditions de travail** en raison des pertes de dotations étatiques (13 millions d'€ par an), des économies sur la masse salariale (400 000 € par an) et des suppressions de postes (60) **que Reims métropole lance un diagnostic « Risques Psycho Techniques ».**

**Ce lancement n'est pas le fait de l'autorité territoriale, mais le résultat d'une contrainte extérieure.**

En effet, en octobre 2013, 8 syndicats signaient un accord national interprofessionnel visant à lutter contre les RPS (terminologie signifiant « souffrance au travail ») dans la Fonction publique.

**La CGT est la seule organisation signataire de ce document à siéger au CHSCT de Reims métropole.**

Aux termes de cet accord signé par la CGT, les employeurs territoriaux se doivent d'ici 2015 de mesurer la souffrance au travail de leurs agents en procédant à un diagnostic RPS puis à un pré diagnostic devant conduire à un plan d'actions à prévenir et guérir les RPS.

Après un pré-diagnostic qui a montré un certain nombre de souffrances, avec un **doublé des pathologies liées aux RPS** (plus de 300 en 2012), le diagnostic est donc lancé.

Celui-ci a été présenté au CHSCT le 19 juin dernier puis au comité des directeurs le 7 juillet. Le 2 juillet, les directeurs, directeurs adjoints et directeurs de projets avaient assisté à une présentation du plan de mandat (qui détermine le niveau de service public et donc d'emploi public), de la nouvelle politique RH et de programmation pluriannuelle des investissements.

**Désormais, une nouvelle phase s'ouvre.**

Le Comité Technique RPS au sein duquel la CGT siège, s'est réuni le 6 juillet afin d'élaborer un plan de communication RPS. Tous les représentants de FO étaient absents. Mais il est vrai que FO n'a pas signé le protocole de 2013.

Ce plan de communication s'appuiera notamment sur un courrier personnel à chaque agent et cadre de Reims métropole. L'UFICT a demandé que ce courrier soit cosigné par l'employeur et les élus CHSCT confor-

mément aux recommandations nationales pour la mise en œuvre du protocole national RPS. Une note signée par le DGS sera adressée à l'ensemble des directeurs.

**Près de 120 entretiens individuels doivent être menés dont 60 d'ici septembre.**

6 directions ont été désignées pour ouvrir le bal : La direction de l'éducation ; La direction de la politique de la ville ; La direction de l'eau et de l'assainissement ; La DSIT ; La direction du développement économique ; La direction de la relation aux citoyens (où un audit a été réalisé il y a peu).

Ces directions feront l'objet de visites sur site de la part du consultant RPS (Puzzle Concept) entre le 15 et le 17 juillet.

**Dans le même temps, une présentation sera faite à l'encadrement, salle René Tys, le 10 juillet de 10h30 à 12h, le 16 juillet de 15h30 à 17h et le 17 juillet de 10h30 à 12h. Si vous voulez y participer inscrivez vous auprès de la DRH.**

**Le 8 juillet 2015**

*Sur notre site : le planning de la démarche RPS, la présentation de la démarche du consultant et la présentation des modalités des entretiens.*

Sondage Ugict-CGT / Viavoice, avril 2015



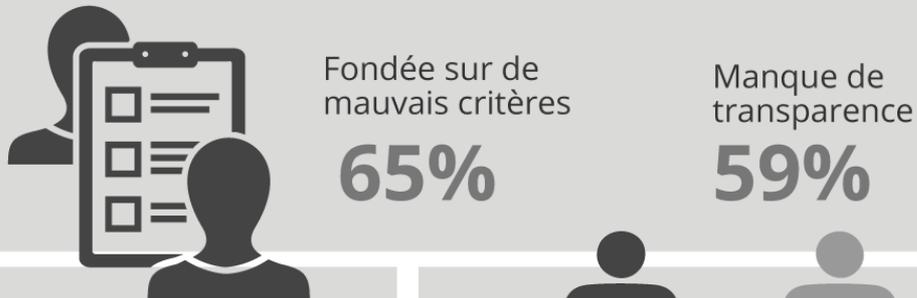
# OPINIONS ET ATTENTES DES CADRES

## Dégradation de la reconnaissance professionnelle et du management

Le niveau de **rémunération** est jugé en inadéquation avec...



**L'évaluation** individuelle est discréditée



Pour **55%** des cadres, les choix et pratiques de leur entreprise ou administration rentrent régulièrement en contradiction avec leur **éthique professionnelle.**

**1** cadre sur 2 considère que **le management** se détériore

Ce chiffre s'élève à **72%** dans le **public.**

**73%** des cadres ne se sentent pas associés **aux choix stratégiques**

À l'instabilité des organisations de travail et des situations individuelles, s'ajoutent une charge de travail excessive et l'intrusion des outils numériques qui prolonge le lien de subordination hors travail en effaçant les frontières spatio-temporelles. La durée moyenne de travail réelle est évaluée à 44,6 heures hebdomadaires par les salarié-e-s eux-mêmes.

C'est une aspiration forte à pouvoir disposer de la maîtrise de son temps de vie et de son cadre de travail qui s'exprime ici. Cette aspiration est encore plus forte pour les femmes cadres.

Autres éléments marquant du baromètre qui expliquent ce résultat, les conflits avec l'éthique professionnelle, la critique du management, et le manque de reconnaissance salariale qui est intimement lié à la reconnaissance des qualifications et des compétences.

L'absence de revalorisation salariale conjuguée à l'effet de tassement des grilles et des niveaux de salaires génère un sentiment justifié d'absence de reconnaissance professionnelle.

### **1/ Les cadres en mal de reconnaissance professionnelle**

Le niveau de reconnaissance professionnelle reste très bas, la perception des perspectives professionnelles continue de se dégrader. *Très impliqués, peu rémunérés, notamment les femmes. Une situation aggravée dans le secteur public.*

### **2/ Stagnation des carrières**

Les cadres considèrent majoritairement, que depuis les 5 dernières années, leur évolution professionnelle est marquée par la stagnation (50 %). Seuls 38% considèrent avoir eu une évolution positive.

*Une situation qui se dégrade avec l'âge.*

*Pas de perspective d'avenir.*

### **3/ Un management qui nie le rôle de l'encadrement**

**47 % des cadres estiment que les pratiques managériales se sont détériorées, même s'il apparaît un léger mieux par rapport à l'année derrière (52 % en 2014).**

Cette forte détérioration demeure encore plus sensible dans le secteur public par rapport au secteur privé (54,4 % vs 42,9 %). C'est dans la fonction publique d'État que la détérioration est jugée la plus forte (57,6 %).

***Un système d'évaluation largement mis en cause***  
***Prendre part aux choix et aux critères d'évaluation***

### **4/ L'éthique professionnelle mise à mal**

***1 cadre sur 2 est confronté à des problèmes d'éthique professionnelle***

Pour 55 % des cadres, les choix et pratiques de leur en-

## **Les trois priorités des cadres :**

1. Mon équilibre vie privée / vie professionnelle : 67 % (femmes 68,9 % vs hommes 65,6 %)
2. Ma qualité de vie au travail : 51 % (femmes 57,9 % vs hommes 46,4 %)
3. Mon salaire : 50 % (femmes 48,3 % vs hommes

# ugict.cgt.fr/sondages2015

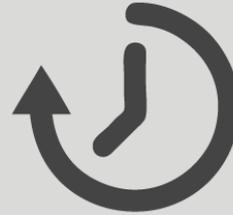
## Intensification du travail, perspectives, et droit à la déconnexion

**La charge de travail** augmente pour



**65%**  
des cadres

**Le temps de travail** augmente pour



**50%**  
des cadres

**3 cadres sur 4** font un usage professionnel des outils numériques en dehors des heures de travail

Depuis le développement des **technologies**, la vie professionnelle déborde davantage sur la **vie privée** pour **58%** des cadres



**Le temps de travail** déclaré est en moyenne de

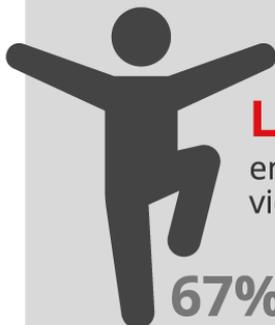
**44,6 heures**



**56%** des cadres déclarent **travailler pendant les jours de repos**



## Les **3 priorités** des cadres sont



**L'équilibre** entre vie privée et vie professionnelle

**67%**

**La qualité**

de vie au travail



**51%**

**Le salaire**



**50%**

treprise ou administration rentrent régulièrement en contradiction avec leur éthique professionnelle.

### ***Pour un droit d'alerte, de refus et d'alternative et un statut pour les lanceurs d'alerte***

#### ***Des priorités mal établies.***

Les cadres semblent lucides sur l'origine de la crise et sur les moyens pour en sortir. Ils estiment que ce n'est pas en alimentant la financiarisation de l'économie que l'on sortira de la crise.

### ***5/ L'urgence du droit à la déconnexion***

#### ***Le numérique n'a rien de virtuel***

75 % des cadres indiquent utiliser pour un usage professionnel les nouvelles technologies sur leur temps personnel. Le débordement de la vie professionnelle sur la vie privée se matérialise avec l'usage des TIC.

58 % des cadres constatent un débordement accru de leur vie professionnelle sur leur vie privée depuis le développement de l'usage des outils numériques.

Ce phénomène est largement répandu quels que soient la taille de l'entreprise et le secteur d'activité professionnelle.

### ***Une charge de travail qui explose, un temps de travail de plus en plus difficile à maîtriser, la sphère privée absorbée par la vie professionnelle.***

#### ***Des charges de travail très lourdes dans le public.***

L'instabilité des organisations, les réorganisations incessantes participent à la surcharge de travail.

Dans la fonction publique, le non-remplacement des départs en retraite et l'augmentation du nombre de missions nouvelles dans le cadre des réformes publiques accentuent le phénomène.

Conséquence directe, l'arbitrage entre rémunération et jours de RTT se trouve faussé, car la pression au travail rend plus difficile la prise de jours de RTT.

### ***Les cadres déclarent travailler plus de 44 heures, en moyenne***

#### ***Travail du dimanche.***

56 % des cadres déclarent travailler pendant leurs jours de repos ; 23 % « souvent » et 33 % « de temps en temps ».

### ***6/ Organiser sa défense***

#### ***Les cadres comptent d'abord sur eux-mêmes pour se défendre***

La crise de confiance dans le collectif est évidente, mais elle est moins dirigée vers les syndicats que ne laissent entendre les idées reçues.

Très majoritairement, à hauteur de 52 % (- 5 points par rapport à 2014), les cadres ont une approche individuelle pour défendre leurs droits et leur emploi.

Les syndicats arrivent en deuxième position avec 25 %, devant les avocats à 11 %, la direction 7 %, les pouvoirs publics 3,7 %, les partis politiques.

**Pour lire l'intégralité de l'analyse du sondage, visitez notre site:**  
<http://www.ufict-reimsmetropole.fr/>

## Le plafond de verre, norme A+ dans les administrations rémoises.

Prenez un attaché ou un ingénieur principal qui donne toute satisfaction dans ses relations de travail et dans sa manière de servir, qui a acquis au fil des années une technicité pointue et un savoir-faire hors pair qui lui permettent de continuer à faire avancer le navire et les dossiers malgré les tempêtes en tout genre, les réorganisations qui désorganisent, les déménagements qui déménagent et les changements de cap qui priorisent.



Ajoutez une hiérarchie en place ou qui se met en place et impose des critères internes de recrutement qui, au grand jamais, ne favorisent certains ou certaines mais qui font au chat se mordre la queue.

Saupoudrez d'une DRH qui applique des consignes et a déjà entendu parler de GPEC, de GPEEC mais sans en avoir encore vu la couleur.

Incorporez un syndicat maison qui dit oui à tout et d'autres représentants syndicaux qui disent non.

Remuez le tout et vous obtiendrez un plafond de verre norme A+ infranchissable.

Pour bénéficier d'une promotion au grade de directeur ou d'ingénieur en chef, il vous faudra exercer des fonctions d'encadrement, de directeur, de directeur adjoint, de directeur de projet.

Soit! Si ce n'est pas votre cas ou si c'est votre cas mais que l'on ne souhaite pas vous faire l'honneur de le reconnaître il s'agit donc de postuler ailleurs.

Un poste de directeur adjoint s'ouvre au recrute-

ment... dans le profil de poste vous devez avoir le grade de directeur ou d'ingénieur en chef pour postuler, aie ! Votre candidature ne sera même pas examinée et vous voilà revenu à la case départ et celui ou celle pour qui le profil de poste a été rédigé dormira sur ses deux oreilles.

Une notion intéressante est apparue dans les critères d'appréciation liés à l'exercice des fonctions : TP ou Technicité Particulière à côté de celle d'Encadrement d'Equipe (EE) qui renvoie au management.

Las ! Cette notion ne s'applique que pour les cadres A, que pour la norme A mais pas pour la norme A+.

Cette norme A des chefs de projet ou chefs de secteur, cette « sous norme », ces « sous cadres » que l'on n'invite même plus aux réunions lors desquelles on prêche la bonne parole, on donne le ton, on donne le cap, on rappelle les normes.

Les temps changent et il va falloir s'y habituer.

*Alain Génieur*



# Réunion d'information syndicale le 15 septembre 2015

de 10h00 à 12h00 à la salle des fêtes de l'hôtel de ville

**Organisée par la CGT Reims métropole et l'UFICT CGT Reims métropole**

## A l'ordre du jour:

- La nouvelle politique RH
- La perte annuelle de 13 millions d'€ de dotations étatique, la compression annuelle de 400 000 € de la masse salariale et la suppression de 60 emplois sur le mandat
- Les diverses réorganisations
- Le diagnostic Risques Psycho Sociaux
- Les avancements de grade 2015
- Le plan de mandat
- Le devenir du service public et de l'emploi public
- **Et surtout vos questions**

## Modalité de participation:

**Pour participer à cette réunion d'information syndicale, vous bénéficiez d'une autorisation spéciale d'absence.**



**NOTE DE SERVICE**  
N° 15.08

Reims, le 08 juillet 2015

Une note de service a été adressée dans ce sens à votre hiérarchie.

La réunion est ouverte aux non-syndiqués et syndiqués.

Nos élus en Comité technique, en Comité Hygiène et Sécurité des Conditions de Travail et Commission Administratives Paritaires seront présents.

La CGT Ville de Reims et la CGT du CCAS ont été sollicitées en vue de leur participation.

## REUNION D'INFORMATION SYNDICALE

Le syndicat CGT Reims Métropole tiendra une réunion d'information syndicale le :

**Mardi 15 septembre 2015**  
**de 10H00 à 12H00**  
**Salle des Fêtes**  
**Hôtel de Ville**

Vous voudrez bien autoriser le personnel communautaire qui le souhaiterait à participer à cette réunion.

Dans le cadre des heures d'information syndicale, les agents pourront disposer des heures du mois de septembre 2015 dans le cas où celles-ci n'auraient pas été prises précédemment.

La Directrice Adjointe  
aux Relations Sociales,

Maryline MALATRAS-SENG

Le 17 JUIN 2015

MESDAMES LES DIRECTRICES,  
MESSIEURS LES DIRECTEURS,  
DE LA VILLE DE REIMS ET DE REIMS METROPOLE

**Objet :** Constitution des tableaux annuels d'avancement de grade 2015

Direction des  
Ressources Humaines  
Service Emploi et  
Compétences

Références  
RP/VD

Affaire suivie par  
Raphaëlle  
POINTEREAU

Téléphone  
03.26.77.73.74

Mesdames les Directrices, Messieurs les Directeurs,

Dans le cadre de la procédure d'avancement de grade 2015, vous allez recevoir les tableaux récapitulatifs des agents remplissant les conditions d'avancement, accompagnés des rapports extraits de leur CREP.

Les délibérations adoptées par nos collectivités ont posé le principe selon lequel le nombre maximum de fonctionnaires pouvant être promus à l'un des grades d'avancement sera déterminé par application d'un taux de promotion égal à 100 % des fonctionnaires répondant aux critères de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle fixés par la loi. Ce principe a été confirmé par Madame la Présidente et Monsieur le Député-Maire.

Ainsi, je vous rappelle les règles régissant les avancements de grade au sein de nos collectivités territoriales rémoises :

- chaque agent répondant aux conditions statutaires doit obligatoirement faire l'objet d'un avis (favorable ou défavorable) formulé par le(a) directeur(-trice) qui sera transmis aux syndicats ayant des représentants au sein des CAP compétentes.

- tous les agents ayant un avis favorable seront inscrits au tableau d'avancement, dans la limite des quotas prévus par les statuts particuliers de certains cadres d'emplois (adjoint administratif de 1<sup>ère</sup> classe, adjoint technique de 1<sup>ère</sup> classe...).

- pour l'accès aux grades sommitaux, les cadres promouvables feront l'objet d'un rapport du DGD/DGST qui s'appuiera :

- d'une part sur la manière de servir de l'agent,  
- d'autre part sur la place du cadre dans la hiérarchie et/ou sur son niveau de responsabilité.

- pour les agents de catégorie C et B nouvellement recrutés, doivent être prises en considération la date de recrutement et la période effective d'activité au sein de la collectivité. Une période de moins de 6 mois ne semblant pas suffisante pour juger de la manière de servir de l'agent, il pourra être envisagé, en cas de rapport favorable, une inscription sur le tableau d'avancement avec nomination rétroactive au vu de l'évaluation professionnelle de l'année N.

- pour les agents nouvellement recrutés de catégorie A, les avancements de grade seront prononcés en prenant en compte les acquis de l'expérience professionnelle des agents, vérifiés au moment du recrutement.

Afin de permettre une évaluation sur la valeur et les acquis de l'expérience professionnelle des agents, il convient d'observer un délai de 2 ans :

- pour les agents de catégorie B suite à une promotion interne  
- pour les agents de catégorie A entre 2 changements de situation (promotion interne ou avancement de grade)  
- pour les agents de catégories A et B stagiaires.

Je vous prie d'agréer, Mesdames les Directrices, Messieurs les Directeurs, l'assurance de ma considération distinguée.

Le Directeur Général des Services,

## Avancements de grade 2015, les règles « officielles » du jeu

Fin juin, la CGT et son UFIGT ont reçu les listes des agents (plus d'une centaine) pouvant bénéficier d'un avancement de grade en 2015.

En page de gauche figure la note fixant les règles officielles du jeu et ci-dessous le calendrier.

En savoir plus:

[www.ufict-reimsmetropole.fr/2015/06/avancements-de-grade-2015-calendrier-et-regle-du-jeu.html](http://www.ufict-reimsmetropole.fr/2015/06/avancements-de-grade-2015-calendrier-et-regle-du-jeu.html)

Pour toute question

[ufict.cgt.reimsmetropole@gmail.fr](mailto:ufict.cgt.reimsmetropole@gmail.fr) ou  
[cgt.car@reimsmetropole.fr](mailto:cgt.car@reimsmetropole.fr)

Etapes	Date
Dialogue social - groupe thématique et technique	Les 24/3 et 8/6
Diffusion de la note à l'intention des directeurs et des listes + rapports normés pré-remplis de rubriques du CREP 2014	Semaine du 15 au 19 juin
Diffusion des listes des agents remplissant les conditions statutaires à chaque secrétaire des syndicats représentés en CAP	Fin juin
Retour des rapports complétés des avis motivés de toute la ligne hiérarchique via les C3C avec classement par ordre de mérite	Vendredi 24 juillet
Finalisation des propositions de l'administration par le Comité de Direction Générale / Elus	Fin août-début septembre
Diffusion des rapports normés complétés à chaque secrétaire des syndicats représentés en CAP compétente	Mardi 9 septembre
CAP Avis sur AG	Du 21 au 25 septembre
Etablissement des tableaux AG 2015 après les CAP	Fin septembre
Prise des décisions individuelles	Paie d'octobre 2015

## MON TRAVAIL, C'EST MA SANTÉ ?

évaluez  
votre environnement  
de travail

[ugict.cgt.fr/questionnaire](http://ugict.cgt.fr/questionnaire)

En 2 minutes, et en toute confidentialité, nous vous invitons à décrypter vos risques au travail et découvrir les moyens de limiter l'exposition à ces risques, ainsi que les alternatives proposées par l'Ugict-CGT.

L'UGICT met à votre disposition un questionnaire RPS (50 questions) sur son site national: [www.ugict.cgt.fr/questionnaire](http://www.ugict.cgt.fr/questionnaire)



## 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/>

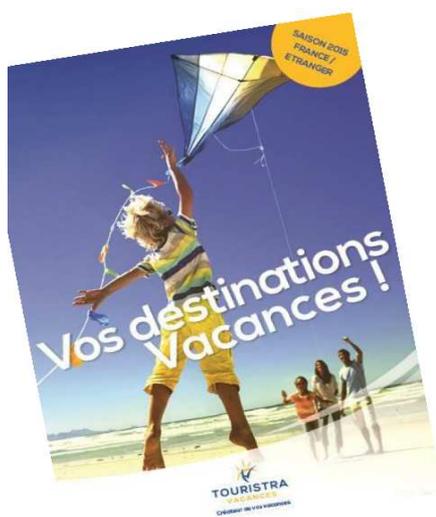
# VACANCES 2015

  
**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 2015

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](http://www.touristravacances.com)

## CODE REDUCTION UFICT RM : 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.

Pour tout renseignement et réservation, contactez Touristra Vacances au  
0890 567 567 (0,15 €/min.) en indiquant votre code partenaire : 985102



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%.**



## 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

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](mailto:ufict.cgt.reimsmetropole@gmail.com)

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



**Pour un management alternatif et humain**

**UNIS**  
CONTRE l'extrême droite  
POUR le progrès social  
et l'égalité des droits

**CGT  
FSU  
SOLIDAIRES  
UNEF  
UNL  
FIDL**

# Dernière minute

## Mobilité interne et recrutements externes

Ce jour avait lieu la réunion Mobilité interne et recrutements externes Reims métropole au cours de laquelle la DRH présente les mouvements de personnels.

Voici les informations issues de cette réunion:

### **Catégorie C: 66% de recrutements internes**

Un plombier fontainier (Eau—assainissement), Michaël Marteau, recrutement externe (17 candidatures externes pour aucune interne).

Une secrétaire technique (Eclairages urbains), Charlène Daigneau, recrutement interne (6 candidatures internes pour aucune externe).

Un ou une assisant(e) marché public (C3C PSU), Clarisse Destouches, recrutement interne (4 candidatures internes pour aucune externe).

### **Catégorie B: 100 % de recrutements internes**

Instructeurs droit des sols (Urbanisme), Murielle Dockviller et Franck Breton, recrutements internes (6 candidatures internes pour 36 candidatures externes !).

### **Catégorie A: 100% de recrutement interne**

Directeur—directrice adjoint(e) de la vie institutionnelle, Lolita Manière, recrutement interne, (3 candidatures internes pour aucune externe).

## Suite des promotions agent de maîtrise, festival des curiosités

Au cours de la réunion de ce jour, la DRH est revenue sur les promotions au grade d'agents de maîtrise.

En effet, lors de la CAP du 1er juillet, la CGT s'était étonnée d'une promotion, en l'absence de présentation de tout rapport relatif à l'agent concerné. La CGT y voyait là une curiosité portant atteinte au principe d'égalité de traitement entre agents, voire une rétention administrative d'information et même une violation des prérogatives de la CAP.

Le rapport en question nous a été transmis ce jour même, soit 8 jours après la CAP ! Une nouvelle curiosité est apparue. Le rapport émane de la DRH elle-même. Précision, l'agent n'a jamais exercé de missions au sein de la DRH.

Nous n'avons pas pour pratique de révéler le contenu des rapports individuels, mais un devoir de transparence vis-à-vis de l'ensemble des agents nous impose de souligner ceci. Le contenu du rapport est édifiant puisque est notamment évoquée la loyauté vis-à-vis de l'administration pour justifier une promotion.

Si vous souhaitez une promotion, vous savez ce qu'il convient désormais de faire...