

Création de la Communauté Urbaine de Reims Chalons (CURC) La CGT s'exprime

- ◆ Un projet issu des cartons du MEDEF
- ◆ Quelles conséquences pour le service public, sa qualité, son accessibilité et ses usagers ?
- ◆ Quels moyens pour le service public ?
- ◆ Quelles conséquences pour les personnels et l'emploi public ?
- ◆ Quelle place pour la démocratie sociale ?

Lors du Comité Technique du 17 septembre 2015, la CGT **Reims métropole** et son **UFICT** ont évoqué la création d'une Communauté Urbaine réunissant Reims et Chalons. La réponse polie mais gênée de l'employeur laissait sous-entendre que la **CGT** affabulait.

Or, une semaine plus tard, un journal local annonçait une telle création.

Si la **CGT** a vu juste, c'est qu'elle surveille depuis très longtemps ce projet.

Ainsi, le 27 septembre 2001 (oui vous avez bien lu, il y a 14 ans), l'Observatoire Social de l'Intercommunalité créé par l'Union départementale CGT de la Marne, l'Union locale CGT de Reims, la CGT Ville de Reims et son UFICT, évoquait lors d'un colloque organisé par ses soins à l'Université de Reims : « *le MEDEF de la Marne et la Chambre de Commerce et d'Industrie de Reims et d'Epernay, développent un projet baptisé « Cœur de Champagne », visant à la constitution à terme d'une communauté urbaine regroupant Reims, Chalons et Epernay afin de rendre ce vaste territoire plus compétitif* ». **Il s'agit donc d'un projet issu des cartons du MEDEF...**

S'il ressort aujourd'hui, c'est en vertu de la loi NOTRe dont l'une des dispositions permet à la Communauté d'Agglomération de Châlons-en-Champagne de se transformer en Communauté urbaine, en guise de compensation à la perte.

Concurrence entre territoires – Baisse des dotations - Suppression de postes – Mutualisations - Carotte financière

A l'heure de la loi NOTRe, la **constitution de la CURC s'inscrit dans l'exacerbation de la concurrence entre territoires** sur fond de crise économique et sociale. La ministre de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la Fonction publique est claire. Il s'agit « *d'affirmer le rôle des grandes agglomérations comme moteurs de la croissance économique et de l'attractivité du territoire* ». Le Député-Maire de Chalons déclarait « *Si nous ne créons pas une métropole, nous allons nous faire manger tout cru* » à un journal local en août.

Cette concurrence s'exprime également alors que le gouvernement réduit drastiquement **les dotations aux collectivités** : 3.7 millions d'€ d'économie sur 3 ans, 8% du budget de la Ville de Chalons; 16 millions d'€ par an pour la Ville de Reims et 13 millions d'€ par an pour Reims métropole.

Ces baisses se traduisent, au demeurant, par **des suppressions de postes** : 125 à la ville de Reims, 60 à Reims métropole, et 20 non remplacés à la Ville de Chalons (annonce faite sur le journal de 13h de TF1 en avril 2015).

Regroupements, mutualisations, fusions accompagnent ce processus.

Ainsi, il y a un an, le Député-Maire de Reims dans un billet pour le Courrier des maires, intitulé « **Moins de subventions, davantage de mutualisations** », expliquait

« *Sur cinq ans, les dotations à la ville de Reims vont diminuer de 70 millions d'euros, soit une année entière d'investissement. Aujourd'hui, nous envoyons une lettre de cadrage : moins 10% de budgets dans les services, moins 5 % dans les subventions. [...] Nous travaillons aussi sur la cession de foncier, avec plus de 47 sites de la ville ; et sur la mutualisation avec d'autres villes : Châlons-en-Champagne, Epernay. Il faut accélérer la mutualisation de nos services et structures : agences d'urbanisme, SEM d'aménagement... Nos concitoyens sont prêts à l'entendre? Même s'ils demandent encore plus de services.* »

Sur France 3, il poursuivait quelques mois plus tard, en indiquant que « *l'objectif est d'avoir une mutualisation d'un certain nombre de services* ».

Comme avec la loi Chevènement de 1998 qui poussait aux regroupements intercommunaux avec la carotte d'une Dotation Globale de Fonctionnement améliorée, aujourd'hui, le Gouvernement envisage une Dotation Globale de Fonctionnement. Tel est d'ailleurs l'objet du rapport Pires – Beaune remis à Marylise Lebranchu quelques jours après l'adoption définitive de la Loi NOTRe et qui doit être mis en œuvre par le biais de la loi de finances 2016...

Sur France 3, le Député-Maire de Reims a d'ailleurs reconnu qu'avec une CURC, « *les dotations peuvent être un peu plus importantes* ».

La CURC va donc se faire avec une perte importante de ressources, très partiellement compensée par la future DGF intercommunale (si elle voit le jour) et on connaît les compensations étatiques.

La CURC va donc se faire avec des suppressions de postes. La CGT en a recensé 205. Auxquelles s'ajouteront d'autres pertes d'emplois de fonctionnaires du fait de la réforme territoriale et du fait que Chalons ne sera plus la préfecture régionale ni la capitale régionale au 1^{er} janvier 2016.

Dijon et Perpignan sont devenues des CU. Angers et Clermont Ferrand sont sur le même chemin. Lyon et Grenoble se sont transformées en des Métropoles.

Grace à l'observatoire des Métropoles créé au plan national par l'**UFICT-CGT**, surveillant ces fusions déjà réalisées ou en cours, la **CGT** retire un certain nombre d'enseignements utiles dans le cadre de la future CURC pour défendre le service public, ses usagers et agents.



Création de la Communauté Urbaine de Reims Chalons (CURC), la CGT s'exprime

Traitement inégalitaire des usagers, Mobilité forcée des agents, Remise en cause des rémunérations et des acquis, absence totale de démocratie sociale, aggravation de la souffrance au travail, voilà les phénomènes issus des processus de fusions d'EPCI et auxquels les agents soutenus par la CGT s'opposent fréquemment.

Le Député-Maire de Chalons en est conscient. Au point de déclarer sur TF1 que cela « va générer des grèves d'un certain nombre de personnels et des conflits avec les syndicats ».

Une intercommunalité renforcée pour gérer la pénurie de moyens

D'autant que la fusion ne repose pas sur une Intercommunalité de projets, mais une intercommunalité de moyens, en fait une intercommunalité de gestion de la pénurie de moyens.

La course au remodelage des intercommunalités est une course financière. Mais est-elle efficace ? La Communauté d'Agglomération de Dijon est devenue la Communauté Urbaine de Dijon. Au passage, elle a empoché 6 millions d'€. Le gouvernement lui a donc redonné d'une main une modeste partie de ce qu'il lui avait pris d'une autre main.

La mutualisation des moyens, la rationalisation, telles qu'elles sont préconisées ne peuvent se faire qu'au détriment des services publics rendus et des personnels qui assurent le service public.

Un projet de fusion présenté à l'IFRAP, un think tank qui veut la suppression de 700 000 postes de fonctionnaires d'ici 2021

Le projet de communauté urbaine n'a jamais été présenté aux personnels. Et lorsque leurs représentants CGT et UFICT CGT posèrent, il y a quelques jours seulement, la question en instance paritaire, le silence de l'employeur fut de rigueur.

A contrario, la création de cette CU a été annoncée à l'IFRAP. Le choix de ce lieu n'est pas un hasard. Cette Fondation pour la recherche sur les administrations et les politiques publiques propose de supprimer 700 000 postes de fonctionnaires d'ici 2021 ; De réduire de 300 millions d'euros les dépenses de personnel des régions ; D'externaliser le traitement des rémunérations des fonctionnaires ; De supprimer le « supplément familial de traitement » ; Enfin de désindexer les retraites des fonctionnaires. Cette entité viscéralement anti-fonctionnaire est notamment financée par des exonérations d'ISF ; en d'autres termes une forme d'évasion qui prive les services publics de recettes.

Ainsi quelques jours après l'adoption de la loi NOTRe, le Député – Maire de Reims accordait un entretien à l'IFRAP dans lequel il déclarait : « Les services publics locaux (...) doivent recentrer leur action autour de l'attractivité au cœur d'une nouvelle grande région (Alsace, Lorraine et Champagne-Ardenne). C'est la raison pour laquelle nous avons la volonté de créer une communauté urbaine. Cette dernière ne sera pas un acteur de plus dans le millefeuille des collectivités locales mais aura, au contraire, vocation à réaliser des économies substantielles dans le fonctionnement des organismes existants ».

Réaliser des économies substantielles sur le personnel et le service public

Réaliser des économies substantielles dans le fonctionnement des organismes existants, le maître mot est lâché. A la CGT, nous sommes adeptes du principe de l'efficacité de la dépense publique. Ce en référence à la déclaration des droits de l'homme et du citoyen dont l'article XV dispose : « La Société a le droit de demander compte à tout Agent public de son administration ». Chaque € public doit être dépensé au mieux.

Mais il ne s'agit pas de cela ici. L'IFRAP entend ici, réduction de la sphère du service public, réduction des dépenses de personnels, réduction du nombre d'agent territoriaux, réductions de leurs droits et acquis.

D'ailleurs, l'IFRAP a interrogé très clairement le Député – Maire de Reims sur le temps de travail des agents des administrations territoriale, en ces termes « Quel est le temps de travail annuel de vos agents ? Le nombre de RTT ? Pensez-vous faire évoluer cela ? ».

Voilà sa réponse : « La durée du temps de travail est de 35 heures hebdomadaires au sein de notre collectivité et ce, depuis 1982. Par ailleurs, notre collectivité n'a pas mis en place de système de RTT, qui nécessiterait un système de badgeage et la mise en place d'une gestion informatisée du temps de travail. Aujourd'hui et ce, depuis 2002, les cadres A et B, bénéficient cependant de 13 jours d'ATT (Aménagement du Temps de Travail) accordés sur une base déclarative en contrepartie de 37h50 de temps de travail par semaine. Enfin, pour être tout à fait exhaustif, le nombre de jours de congés est quant à lui de 27 + 3 jours exceptionnels + 2 jours hors période + 1 à 5 jours de congé d'ancienneté ». Cette question n'est pas anodine au moment même où Marylise Lebranchu a lancé une mission sur le temps de travail des fonctionnaires.

La ministre a également tenté avec son accord Parcours Professionnels Carrières Rémunérations (PPCR) de renforcer les possibilités de mobilité forcée des fonctionnaires. Heureusement, l'action de la CGT a permis de faire barrage à ce projet soutenu par quelques syndicats complices (CFDT, FSU (ou SNU -SDU dans la FPT) et UNSA).

Mobilité forcée et réduction des effectifs

La mobilité sera une des questions clés de l'organisation de la future CURC :

- ♦ La mobilité forcée dans le cadre des transferts et délégations de compétences
- ♦ La mobilité forcée en dehors de tout transfert de compétences avec les services communs

Un exemple suffit pour comprendre. Même si Epernay ne fera pas partie de la CURC, la méthode annoncée par le Maire de Reims nous est donnée dans cette interview : « Epernay se pose la question de refaire sa cuisine scolaire. Reims, qui prépare 8 000 repas par jour, aurait la capacité de confectionner ceux d'Epernay et de Chalons ».

Dans cette hypothèse, que seraient devenus les agents de la cuisine scolaire d'Epernay ? Auraient-ils été soumis à une mobilité forcée ? Voire mis à disposition du CDG 51 ?



Création de la Communauté Urbaine de Reims Chalons (CURC), la CGT s'exprime

Pour gérer les missions fonctionnelles (ressources humaines, marchés publics, informatique, etc....) des services communs verront jour. La création d'un service commun entraînera le transfert d'office des agents qui mettent en œuvre les missions correspondantes et la réduction des effectifs. Que deviendront les doublons et surnuméraires ? Seront-ils placés au Centre de Gestion de la FPT ? Seront-ils virés s'ils sont contractuels ?

Quant aux agents mobiles forcés et contraints, pour faciliter la chose, le Gouvernement a adopté le principe d'une prime de mobilité.

Le service commun des autorisations d'urbanisme qui est né cet été a ainsi constitué un véritable banc d'essai. Dans le même temps, au comité technique de septembre, la CGT Reims métropole et l'UFICT ont demandé le schéma de mutualisation qui doit être produit avant le 31 décembre 2015. Réponse, vous ne l'aurez pas avant mars 2016...

Une remise en cause des droits et acquis des agents et de leurs conditions de travail

La fusion pourrait être l'occasion de porter atteinte aux droits et acquis des agents. Ce malgré les garanties du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT, voir en colonne de droite). Nous sommes d'ors et déjà vigilants quant aux rémunérations (notamment NBI), aux déroulements de carrière (avancements de grade, promotion interne, mobilité professionnelle choisie horizontale et/ou verticale), aux conditions de travail (temps de travail, congés, accès la formation, santé au travail), aux acquis sociaux divers (régime indemnitaire, 13^e mois, protection sociale, activité sociale, restauration, transport) et bien sur aux libertés syndicales.

La conduite du changement pourrait accentuer les risques psychosociaux symbolisés par « le mal être au travail ». Il est à craindre des dysfonctionnements de services et des tensions entre agents publics, des pertes de repères de la culture territoriale et de la technicité de terrain, de l'anxiété, du stress et de la souffrance au travail.

Les mouvements de personnel (mobilité forcée) liés aux réorganisations de service entraîneront de nombreux changements :

- ◆ nouveaux organigrammes de responsabilités hiérarchiques
- ◆ risque de dédoublement fonctionnel (avec les contraintes liées à la double autorité)
- ◆ changements de missions, fonctions, activités, responsabilités.

Suppressions de postes, perte d'emploi, surcharge de travail et mal être au travail Qu'en sera-t-il du temps de travail des agents transférés : remise en cause des 35 heures ? Temps partiels ? Aménagement du temps de travail ? Maintien des RTT ?

Quid du dialogue social ?

La mise en œuvre du projet de Communauté urbaine ne saurait se faire sans consulter les représentants du personnel territoriaux, tant dans le cadre des débats relatifs à l'organisation, au financement et l'efficacité de l'action publique du nouvel EPCI, que sur son impact sur le service public, les rémunérations, les droits et avantages acquis, les conditions de carrière et de travail...

Toute transformation de la puissance publique doit reposer sur les valeurs et les principes fondamentaux d'intérêt général, de continuité, de neutralité, d'égalité de traitement du service public, de la fonction publique et du statut des fonctionnaires, garants de la cohésion sociale, économique culturelle et environnementale de la République.

La CGT n'est pas opposée en soi à une communauté urbaine

Pour nous celle-ci doit être :

- ◆ Une Communauté urbaine de projets de services publics modernes, de qualité, accessibles à tous (y compris financièrement), répondant aux besoins de la population dans la proximité.
- ◆ Une communauté urbaine porteuse d'un emploi public de qualité et en quantité nécessaire, dont les droits des agents seront garantis et reconnus.

Nous travaillerons dans cette perspective en vous informant, en recueillant votre avis et en créant les conditions nécessaires à votre mobilisation pour la défense du service public, de ses usagers et de ses agents.

L'ensemble des personnels des établissements publics de coopération intercommunale fusion-

Fusion d'EPCI des garanties juridiques pour les agents

nés est réputé relever de l'établissement public issu de la fusion dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les siennes.

Les agents conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable ainsi que, à titre individuel, les avantages acquis en application du troisième alinéa de l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Article L. 5211-41-3 du CGCT



Dans la course au remodelage des intercommunalités,

Les cadres aux cœurs d'un conflit de valeurs

quel échelon sera gestionnaire de nos services ? Avec quels personnels et quels moyens ?

Renoncer aux projets nouveaux et aux demandes d'effectifs, gérer les services avec des équipes amputées des personnels sur le départ en retraite, ou sans les personnels en maladie qui ne sont plus remplacés ?

Alors que les besoins sociaux augmentent, que les contraintes s'amplifient, quelles sont les marges de manœuvre des cadres ? Aucune.

Se soumettre ou se démettre ! Aujourd'hui, on nous demande d'entériner ces politiques en compressant les équipes de travail, en faisant des propositions budgétaires toujours plus étriquées, en nous demandant de compresser toujours plus le travail au détriment de la qualité, en nous demandant d'évaluer quel service rendu peut être supprimé purement et simplement.

Demain, en 2016, quelles seront les propositions budgétaires que nous pourrons faire quand nos services tomberont dans le champ de compétence des services communs censés acter la mutualisation des moyens pour tous les services ressources : RH, Informatique, juridique, marchés, etc. ?

Faire plus avec moins entraîne des choix, donc des renoncements qui heurtent notre sens du service public et nos valeurs.

Les expériences des EPCI en construction comme Lyon ou Marseille nous montrent d'ores et déjà que les postes de cadres sont les premiers à être supprimés dans l'élaboration des nouvelles directions.

PREFIGURATION DE LA CURC, LA CGT REVENDIQUE:

Les compétences d'une communauté urbaine

Développement et aménagement économique, social et culturel de l'espace communautaire

- ◆ création, aménagement, entretien et gestion de zones d'activité industrielle, commerciale, tertiaire, artisanale, touristique, portuaire ou aéroportuaire,
- ◆ actions de développement économique,
- ◆ construction ou aménagement, entretien gestion et animation d'équipements (culture, sport...) lorsqu'ils sont d'intérêt communautaire,
- ◆ lycées et collèges dans les conditions fixées par la loi.

Aménagement de l'espace communautaire

- ◆ schémas directeur et de secteur, PLU, création et réalisation de ZAC d'intérêt communautaire et, après avis des conseils municipaux, constitution de réserves foncières d'intérêt communautaire,
- ◆ transports urbains, création ou aménagement et entretien de voirie, signalisation, parcs de stationnement,
- ◆ prise en considération d'un programme d'aménagement d'ensemble et secteurs d'aménagement du code de l'urbanisme.

Équilibre social de l'habitat sur le territoire communautaire

- ◆ programme local de l'habitat,
- ◆ politique du logement non social d'intérêt communautaire, politique du logement social dans son ensemble, actions en faveur du logement des personnes défavorisées par des opérations d'intérêt communautaire,
- ◆ opérations programmées d'amélioration de l'habitat et actions de réhabilitation et de résorption de l'habitat insalubre lorsqu'elles sont d'intérêt communautaire.

Politique de la ville dans la communauté

- ◆ dispositifs contractuels (développement urbain, local et insertion économique et sociale),
- ◆ dispositifs locaux de prévention de la délinquance.

Gestion des services d'intérêt collectif

- ◆ Assainissement et eau,
- ◆ création, extension et translation des cimetières ainsi que création et extension des crematoriums et des sites cinéraires,
- ◆ abattoirs, abattoirs-marchés et marchés d'intérêt national,
- ◆ services d'incendie et de secours dans les conditions fixées par la loi.

Protection et mise en valeur de l'environnement et politique du cadre de vie

- ◆ élimination et valorisation des déchets des ménages et assimilés,
- ◆ lutte contre la pollution de l'air,
- ◆ lutte contre les nuisances sonores,
- ◆ soutien aux actions de maîtrise de la demande d'énergie.

Par convention passée avec le département, une communauté urbaine peut exercer pour le département tout ou partie des compétences qui, dans le domaine de l'action sociale, sont attribuées au département en matière de définition et de coordination de politique d'action sociale, de versement de prestations légales d'aide sociale et de participation aux actions visant à prévenir la marginalisation

Social, en lieu et place du Département et vers un CIAS ?

et à faciliter l'insertion ou la promotion sociale des jeunes et des familles, notamment dans les zones urbaines sensibles. Les services départementaux correspondants sont mis à la disposition de la communauté urbaine.

Démocratie sociale

1. Le respect des instances paritaires et leur réunion rapide sur le sujet
2. La création d'une instance ad hoc de dialogue social à l'échelle de la CURC
3. Des moyens suffisants pour travailler syndicalement sur les conséquences de la création de la CURC
4. La transparence: transmission aux syndicats du schéma de mutualisation
5. L'association par le Préfet de la CGT à la CDCI conformément à la circulaire du 27 août 2015

Service public

1. Une Communauté urbaine de projets de services publics modernes, de qualité, accessibles à tous (y compris financièrement), répondant aux besoins de la population dans la proximité.
2. Une communauté urbaine porteuse d'un emploi public de qualité et quantité nécessaire. Pas de suppression de poste, donc pas de mise à disposition du CDG 51.
3. Le maintien du service public de la CURC en régie directe sans d'externalisation
4. Des moyens financiers pour le Service public. Non à l'austérité.

Droits et garanties des agents

1. Une communauté urbaine dont les droits des agents seront garantis et reconnus par la loi et un protocole d'accord.
2. Un alignement des rémunérations avantages acquis, politiques RH (carrière, mobilité choisie horizontale et verticale, formation, lutte contre les discriminations) sur le plus haut. A travail égal rémunération égale.
3. Pas de mobilité forcée. Maintien des missions, fonctions, activités et responsabilités. Y compris pour les agents des SEM et agences d'urba.

Conditions de travail des agents

1. La réalisation d'une étude d'impact organisationnel avant tout transfert
2. La réalisation d'une étude d'impact Risques Psycho Sociaux avant tout transfert
3. La poursuite de la mise en œuvre du protocole d'accord national sur les RPS

Cette liste de revendication n'est pas exhaustive. Elle vient compléter nos revendications quotidiennes, en 1er lieu celle d'une augmentation du pouvoir d'achat des agents territoriaux, tous statuts, toutes filières et toutes catégories confondues.

A vous de l'enrichir...

