

# CADRES INFOS



Supplément à Piments Rouges, publication de l'UFICT—CGT Reims métropole –2 novembre 2015

**Communauté urbaine de Reims—Chalons,  
Le compte-à-rebours est déclenché.**

**Tout doit être bouclé  
d'ici le 31 mars 2016.**

L'UFICT vous informe de ce processus impactant le service public, ses usagers, ses cadres et agents.

## Réunion d'information syndicale

Organisée par l'UFICT

Le 19 novembre de 10h à 12h

### Sommaire

- ◆ Dossier « Communauté urbaine Reims—Châlons »
- ◆ Rencontre avec la nouvelle DRH
- ◆ Après AUDACE, CAP RH
- ◆ CNFPT, en danger
- ◆ Région grand est, décharge de fonctions pour tous les directeurs
- ◆ Préparation budgétaire 2016, une source de souffrance pour l'encadrement
- ◆ Comment manager autrement ? Comment être professionnellement engagés et socialement responsables ?
- ◆ Le syndicalisme UFICT

## Les agents des administrations territoriales rémoises se trouvent à un moment particulier de leur histoire collective

Le secret a donc été dévoilé le 12 octobre par le Préfet.

Un projet de création d'une Communauté urbaine Reims – Chalons ou CURC est bien sur la table de négociation de la Commission Départementale de Coopération Intercommunale.

**Et il doit être bouclé au plus tard le 31 mars 2016.**

Comme indiqué en CODIR (comité des directeurs), le 6 octobre, si les élus ne se mettent pas d'accord, le Préfet pourra passer outre leur avis.

**Le contexte dans lequel se réalise cette fusion n'est pas des plus favorables avec la baisse des dotations de 16 millions d'€ pour la Ville de Reims et de 13 millions d'€ pour Reims métropole, par an.**

**La nouvelle politique RH, appelée CAP RH, est en cours d'écriture. Elle s'inscrit dans ce contexte et vise à l'accompagner en prévoyant 125 suppressions de poste à la Ville de Reims et 60 à Reims métropole.**

**La préparation budgétaire 2016** relève également de cette conjoncture où l'encadrement se voit sommé de sabrer dans les dépenses de fonctionnement au mépris du service public.

Nombreux sont les cadres pris dans ces injonctions conduisant à une forme de travail empêché, à en souffrir et à voir leur éthique et leur sens du service public atteints.

Toutefois, ce n'est pas la mise en œuvre du **diagnostic RPS** qui les aidera à faire face. Si le consultant produit un travail de qualité et que les entretiens avec une psychologue externe ont été largement appréciés, l'heure est à des réponses concrètes et immédiates. Or, il faut bien le reconnaître, les administrations territoriales rémoises, en matière de lutte contre la souffrance au travail sont en retard au regard de collectivités et EPCI de même taille. Ce n'est pas une sensibilisation de 2 jours au RPS pour l'encadrement, visant simplement à couvrir juridiquement l'employeur, qui réglera les causes systémiques des RPO/TPS.

Et **cette souffrance au travail ne va que s'aggraver, notamment en raison de l'accord Parcours Professionnels Carrières Formation (PPCR, signé par la CFDT) qui va supprimer l'avancement a minima d'échelon** et permettre des **mobilités forcées** (nous en reparlerons dans le cadre de la communauté urbaine).

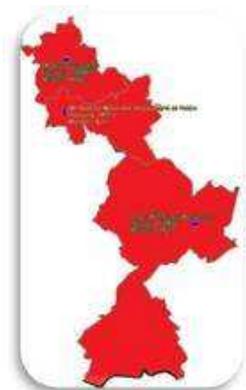
**Les agents des administrations territoriales rémoises se trouvent donc à un moment particulier de leur histoire collective, un peu comme en 2001 avec les transferts du District de Reims à la CCAR (Puis CAR puis RM et demain CURC).**

Gageons que ces sujets alimenteront les **Comptes Rendus d'Evaluation Professionnelle 2015** en cours de réalisation. Plus que jamais nous invitons les collègues à être vigilants sur leur contenu car il détermine leur accès à la formation, leur éventuelle (de plus en plus virtuelle) évolution de carrière (avancement de grade – promotion interne).

**L'UFICT, pour sa part, vous invite à venir en discuter avec elle et avec d'autres collègues lors d'une réunion d'information syndicale, le 19 novembre de 10h à 12h.**

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

La future CURC



## CAP RH, la nouvelle politique RH visant à accompagner les évolutions financières et institutionnelles



Jeudi 15 octobre a eu lieu le 1er atelier de CAP, la nouvelle politique RH visant à accompagner les évolutions financières et institutionnelles.

Ce 1er atelier portait sur le projet de création d'une école de formation interne

Il a rassemblé 28 participants, dont 20 femmes et 12 collègues de la DRH.

A noter la diversité des fonctions et des positionnements hiérarchiques, avec seulement 5 directeurs - directeurs adjoints - directeurs de projet - chefs de services.

L'animation (de qualité) du groupe de travail a été assurée par Elsay Seys et un élève administrateur.

Les animateurs ont fait appel à diverses techniques de Team building dont les questions - réponses et l'**auto-applaudissement** (sourire).

**La méthode retenue est la suivante:**

Une stratégie globale RH à **co-construire** avec les agents des administrations territoriales rémoises sur la base de la réflexion de la DRH (groupe RH composé d'agents de la DRH).

Pour l'UFICT cette méthode recèle un avantage (si elle est réellement à l'œuvre), celui de la valorisation de l'expérience des agents de la DRH.

Un rapport établi par l'élève administrateur sera transmis au DG début novembre.

Sont en cours des rencontres avec l'ensemble des directions en vue du recensement des besoins de formation, la recherche de l'adéquation avec le plan de formation et l'identification de ressources internes à chaque direction.

### Données sur la formation interne

- 36 formateurs internes dans la collectivité.
- Baisse du nombre de participants à des formations entre 2013 et 2014.
- 7782 heures de formation interne (principalement sur les questions de sécurité).
- 11,58% du total de la formation.
- 1373 participants aux formations internes.
- 28% des participants de l'ensemble des collègues en formation.
- Budget formation 645 000 € en 2014 au titre du CNFPT et 648 000 € en 2014 hors CNFPT, hors masse salariale, hors logistique.

### Définition de l'école de formation interne

Boite à compétences, lieu neutre d'apprentissage et de ressources, lieu réunissant des personnes ayant un objectif commun (réseau de formateur), processus assurant une forme de compagnonnage.

### Questions posée par un participant:

**Est-ce pertinent d'affecter des ressources humaines et financières à une école de formation interne, alors que le CNFPT existe et l'on y cotise ?**

### Ateliers en cour:

Les métiers de demain par le biais de la Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des emplois et des Compétences

La prévention des risques professionnels :

L'accompagnement des agents en difficulté par la clarification des procédures de reclassement professionnel

L'accueil des nouveaux collègues Le développement et l'adéquation des compétences : école de formation interne

## Pour un service public territorial moderne, de qualité, de proximité et accessible à tous et toutes sur les territoires de Chalons et de Reims

### Déclaration unanime des syndicats et structures CGT concernées

Suite à l'annonce du projet de création d'une Communauté urbaine réunissant les territoires chalonnais et rémois, la CGT a décidé d'organiser une rencontre de toutes ses structures et de tous ses syndicats concernés.

Il ressort de ce moment d'échange, en date du 9 octobre, cette déclaration.

**Le projet de communauté urbaine Champagne Métropole** s'inscrit dans la recom-

position du modèle territorial français à travers une série de lois (Maptam et NOTRE notamment), la baisse des dotations étatiques aux collectivités et leurs

établissements, la mutualisation de services et de directions et l'exacerbation de la concurrence entre territoires.

Cette transformation du paysage institutionnel, avec des supers régions, des métropoles supplantant les départements, des communes regroupées de force dans des communautés élargies, vise à réduire la place du service public dans la société, son champ sa qualité, son accessibilité et sa proximité.

### Moins de service public pour les Chalonnais et les rémois, en cette période de crise sociale et économique

Ce processus menace donc en 1<sup>er</sup> lieu le service public et ses usagers. Il s'agit là

d'un choix gouvernemental relayé par les élus locaux.

En effet, la Ville de Reims perdra en 2016, 16 millions d'€, Reims Métropole 13 millions, la Ville de Chalons 3,5 millions d'€. Comment ces communes et Communauté d'agglomération pourront-elles maintenir un même niveau de service public ou un service public de même qualité, avec 22,5 millions d'€ en moins ?

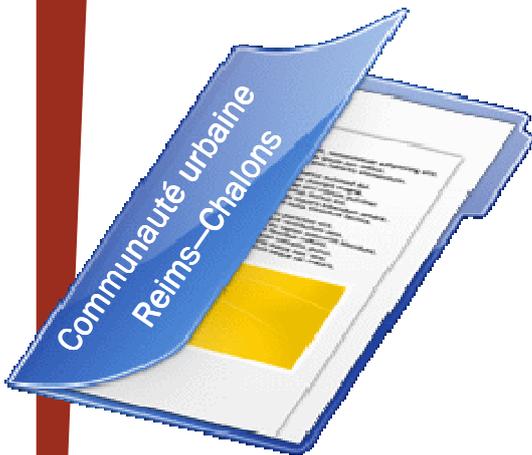
Comme l'a déclaré le Député-Maire de Reims, la future communauté urbaine a « pour vocation de réduire les dépenses de fonctionnement ». Propos tenu devant l'IFRAP une fondation néolibérale financée par des exonérations fiscales d'ISF.

### Un plan anti-social de suppression de 205 postes

Il aurait pu ajouter « et de supprimer des emplois ». La CGT ainsi observé l'annonce de 205 postes (125 à la Ville de Reims, 60 à Reims métropole et 20 à la Ville de Chalons). Il s'agit là d'un véritable plan social qui ne dit pas son nom.

Avec un impact économique et social. Car ces 205 suppressions de postes constituent autant d'emplois en moins pour les Chalonnais et les Rémois, au moment même où a crise économique et sociale contraint des milliers d'entre eux au chômage. Au demeurant, la fonction sociale du service public de redistribution des richesses sera fortement remise en cause.

Comment les agents de la Communauté urbaine pourront-ils produire un service public territorial de qualité de proximité et accessible à tous sur les territoires de Chalons et de Reims, avec 205 collègues en moins et 22,5 millions d'€ en moins.



Usagers et agents ont, plus que jamais, leur destin lié dans ce projet constituant une forme de recul social.

### **Un projet en gestation depuis 2001 et issu des cartons du MEDEF**

La création de la Communauté urbaine n'est pas née avec la dernière pluie. Déjà en 2001, la CGT dénonçait le projet du patronat marnais, appelée « cœur de champagne » et visant à la constitution d'un tel établissement public intercommunal. Champagne Métropole n'en est que la continuité.

Il est donc logique qu'un tel projet comme tout projet du MEDEF le prévoit avec les salariés du privé, remette en cause les rémunérations, les conditions de travail et les droits des agents territoriaux.

Salariés du privé et du public, vous coutez trop cher selon le MEDEF. Casse du code du travail, précarisation et remise en cause des libertés syndicales constituent la même face de la politique néolibérale gouvernementale qui vise à laminer le service public et le statut de la fonction publique.

### **La CGT prend dès aujourd'hui ses responsabilités**

Si rien n'est fait, Chalons et Reims, plus largement la Marne, une partie des Ardennes et de l'Aisne, connaîtront un recul social sans précédent. Ce alors que ces territoires sont durement frappés par la crise économique voulue par le Patronat pour abaisser le coût du travail. Lui ne connaît pas la crise.

Dans les entreprises du CAC 40, les actionnaires ont reçu 56 milliards d'euros de dividendes en 2014, en hausse de 30%, le CICE (Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi), c'est 50 milliards sur 3 ans d'économie pour les entreprises, sans aucune contre partie et qui pour autant continu de délocaliser les productions dans les pays à faible rémunération du travail. (TI FUEL, OMYA et d'autres).

**Si rien n'est fait, ce sont les usagers et les agents qui en payeront le prix fort avec toujours moins de services et donc toujours moins d'agents.**

Avec les propositions de la CGT, il est donc possible de peser ! Oui par la mobilisation concomitante des usagers du service public et de ses agents.

### **La CGT prend donc ses responsabilités.**

Elle s'engage à créer les conditions de l'unité d'action et de mobilisation des usagers et agents territoriaux pour la défense d'un service public territorial de qualité de proximité et accessible à tous sur les territoires de Chalons et de Reims ; avec pour corolaire la défense des droits et acquis des agents en charge de ce service public.

Dans ce sens, avec la présente déclaration, elle s'adressera aux 300 000 usagers chalonais et rémois du service public territorial et aux 4 000 agents territoriaux concernés.

Dans les jours qui viennent, elle exigera du Préfet de la Marne d'être entendue dans le cadre de l'élaboration du Schéma Départemental de Coopération Intercommunale.

**L'Union départementale CGT de la Marne, l'Union locale CGT de Chalons, l'Union locale CGT de Reims, La Coordination départementale CGT de la Marne des Services publics, la CGT Communauté d'Agglomération de Chalons, la CGT Reims métropole, l'U-FICT CGT Reims métropole, la CGT Ville de Chalons, la CGT Ville de Reims, la CGT du CCAS de Chalons et la CGT du CCAS de Reims.**



## CURC, l'ensemble de la CGT se mobilise

**Le 9 octobre, toutes les organisations CGT concernées par la création de la Communauté urbaine Reims—Chalons (CURC) se sont réunies.**

**Etaient ainsi présente à la maison des syndicats: L'Union départementale CGT de la Marne, l'Union locale CGT de Chalons, l'Union locale CGT de Reims, La Coordination départementale CGT de la Marne des Services publics, la CGT Communauté d'Agglomération de Chalons, la CGT Reims métropole, l'UFICT CGT Reims métropole, la CGT Ville de Chalons, la CGT Ville de Reims, la CGT du CCAS de Chalons et la CGT du CCAS de Reims.**

**Après avoir partagé leurs informations, en avoir débattu, les structures présentes ont décidé de mettre en place divers groupes de travail, d'interpeller les employeurs territoriaux, ainsi que le Préfet de la Marne.**

**Puis elles ont formalisé leur analyse comme suit:**

Ce jour les syndicats CGT et UFICT CGT des collectivités locales de Chalons-en Champagne, Reims, Ay, les Communautés d'agglomération de Chalons-en Champagne et Reims, les CCAS de Chalons-en Champagne et Reims, du Conseil départemental de la Marne, de Chalons Habitat, se sont réunis pour faire le point sur les fusions qui s'annoncent au travers de la CURC.

L'ensemble des syndicats présents à l'unions du Comité régional CGT et de l'Union Départementale CGT ont réaffirmé leur volonté d'unité et d'entreprendre toutes les démarches, mobilisations, consultations, revendications pour faire valoir et dé-

fendre les droits, prérogatives des agents titulaires et non titulaires de nos collectivités.

Ils réaffirment leur volonté de développer le service public au service des populations et, ce quelque soit l'endroit où elles vivent.

Tout se fait dans l'opacité, dans les salons feutrés de la Préfecture et des cabinets parlementaires des députés de Reims et de Châlons-en-Champagne.

La CGT des services publics refuse que la démocratie soit bafouée. Les femmes et les hommes qui œuvrent chaque jour au service des usagers ne sont pas des variables d'ajustement.

L'ensemble des participants a décidé de mettre en commun ses militants et moyens pour faire valoir nos propositions et nos revendications.



## La communauté urbaine est déjà une réalité pour les personnels des agences d'urbanisme et des Sociétés d'économie mixte de Reims et Chalons

### Rapprochement, fusions et mariages

C'est dans l'air du temps, les fusions, rapprochements et autres mariages entre collectivités ou entités rattachées aux collectivités locales.

Le gouvernement pousse à la roue et demande aux collectivités d'être exemplaires quand lui-même ne l'est pas. Localement, le calendrier s'accélère et on commence à voir poindre les premiers effets d'une volonté politique tournée aussi vers un seul objectif, celui de faire des économies.

**Les agences d'urbanisme de Reims et de Châlons fusionnent pour devenir au 1er janvier 2016 l'Agence d'Urbanisme de la Champagne Métropole (AUCM).**

L'emploi est conservé, les deux sites actuels aussi, il s'agit en fait d'une première étape qui permettra à terme d'atteindre l'objectif fixé.



**Le rapprochement entre la SEMCHA (SEM de Châlons) et AGENCIA (SEM de Reims) est à l'étude, un cabinet a été mandaté pour en étudier la faisabilité.**



Ce dossier sera sans doute plus complexe car si sur le papier ces deux entités sont des sociétés d'aménagement, dans les faits, leurs activités ne sont pas identiques et leur dépendance à la SCET non plus.

Un point commun cependant, leurs difficultés financières.

Dans les missions des SEM figurent l'aménagement des zones d'activités qui vient en concurrence directe avec les intercommunalités (régie) et les Chambres de Commerce.

Cette opération sera donc scrutée localement avec beaucoup de soins car la façon dont va s'opérer ce rapprochement et les missions qui seront confiées à cette nouvelle entité auront un impact direct sur les services de Reims Métropole, de Cités en Champagne et des Chambres de Commerce et pourrait donner le ton de la future Communauté Urbaine Reims-Châlons.

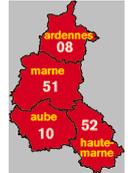
L'UFICT a donc demandé que ce sujet soit inscrit à l'ordre du jour du Comité technique du 10 novembre 2015.

**Alain Génieur**

A voir sur le site de Reims métropole, le débat en conseil communautaire



## Echange avec l'Observatoire Social de l'Intercommunalité en Champagne—Ardenne



O.S.I.C.A

L'OSICA a été créé sous forme associative, le 21 janvier 2001, à l'initiative du Comité Régional CGT de Champagne-Ardenne, des Coordinations Syndicales Départementales CGT des Services publics de la Région et de l'UFICT-CGT de la Ville de Reims.

**Son but est d'apporter une réponse du mouvement social aux enjeux que suscite la réorganisation du modèle territorial français à travers le développement de l'intercommunalité.**

Son travail a été reconnu par divers acteurs comme le CNFPT, la Gazette des Communes, le CESR, l'ADCF et l'URCA. Après une mise en sommeil, il regroupe à nouveau des syndicalistes et des universitaires. **Jean Cadre.**

**UFICT: En 2001, l'Observatoire Social de l'Intercommunalité, outil de réflexion créé par la CGT, dénonçait déjà le projet de création d'une Communauté urbaine entre Reims, Chalons et Epernay.**

OSICA: Effectivement lors d'un colloque organisé par l'OSICA, à la Faculté de droit de Reims, en lien avec le CNFPT, l'Assemblée des Communautés de France (ADCF) et la Gazette des Communes, nous avons en propos liminaires déclaré ceci:

*« 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. A travers ce seul exemple, il est aisé de comprendre que les lois Voynet et Chevènement s'inscrivent dans un processus qui va transformer considérablement le modèle territorial français et par conséquent le service public territorial. In fine, ces lois appellent l'avènement d'une nouvelle société »*



Colloque de l'OSICA du 27 septembre 2001

**UFICT: 14 ans plus tard, ces propos demeurent des plus pertinents.**

OSICA: D'autant plus avec l'adoption de la loi MAPTAM et plus récemment de la loi NOTRe, conjuguées aux baisses de dotations. Le modèle territorial français est en recomposition.

Il tend vers un service public territorial et une fonction publique territoriale amoindris. Le modèle devient davantage inégalitaire.

Cela n'est pas sans susciter pour les personnels de difficultés.

D'ailleurs, ce n'est pas un hasard si l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail a publié une étude intitulée « *les Risques Psycho Sociaux, révélateurs de la crise du modèle territorial français* ».

**UFICT: Pourquoi le projet de Communauté urbaine ressort-il des cartons ?**

OSICA: Il ressort des cartons, car le projet d'une Métropole au sens législatif (celui de la loi MAPTAM) réunissant Reims, Chalons et Epernay, soit le triangle marnais a échoué.

Sa résurgence traduit également l'échec de la constitution d'une Communauté urbaine autour du grand Reims, qui a été rendue possible par la loi MAPTAM abaissant les seuils démographiques (de 450 000 à 250 000 habitants) pour leur constitution .



L'adoption de la loi NOTRe a réactivé le projet car elle offre à Chalons en compensation de la perte de la capitale régionale, la possibilité de transformer la Communauté d'Agglomération de Chalons en CU.

### **UFICT: Quel est le contexte de cette fusion en communauté urbaine ?**

OSICA: Au début des années 2000, mandatés par le Maire de Reims, Jean-Claude Nemery (Doyen de la Faculté de droit, spécialiste de la décentralisation) et Didier Develey (Directeur de l'École Supérieure de Commerce de Reims) avaient rendu un rapport sur la structuration de l'intercommunalité rémoise.

Un rapport malheureusement rangé dans les tiroirs, voire aujourd'hui à la poubelle.

Le maintien de Reims en une Communauté de communes était pour eux synonyme de déclin.

Le passage (Reims était très en retard en la matière après avoir été novatrice avec le district dans les années 60) en Communauté d'agglomération conduisait à un statu quo démographique, économique et scientifique.

A contrario, la communauté urbaine conduisait à un développement du territoire.

Il ne faut pas en déduire qu'il en serait de même aujourd'hui avec la Communauté urbaine de Reims—Chalons.

En effet, celle-ci se fait dans un contexte d'extrême concurrence entre territoires; Concurrence subie.

Si elle devient possible c'est parce que Reims et Chalons sont contraintes d'y aller par les baisses de dotations (32,5 millions d'€ par an) avec pour conséquence le projet de supprimer 205 postes.

La CU ne repose pas sur un projet de développement du service public territorial qui renforcerait la cohésion économique, sociale et scientifique du territoire, mais au contraire sur un projet de réduction de celui-ci à travers « *de substantielles économies en*

*fonctionnement* ».

Avec moins de moyens humains et financiers, comment assurer un service public de qualité identique et accessible pour tous ?

### **UFICT: Que préconisez-vous en terme de structuration intercommunale ?**

OSICA: La structuration intercommunale doit répondre à un seul impératif: le développement économique, social, scientifique et culturel du territoire.

Pour ce faire, il faut développer un service public territorial de qualité, moderne, accessible à tous et toute, disposant de moyens financiers et humains.

Ce service public territorial doit être mis en œuvre par des agents et des cadres appartenant à la Fonction publique territoriale, aux droits et avantages respectés.

### **UFICT: Concrètement en lieu et place de la Communauté urbaine de Reims et Chalons que voyez-vous ?**

OSICA: Nous préconisons deux Communautés urbaines reliées par un pôle métropolitain.

Le pôle métropolitain correspond au bassin de vie du grand Reims. Il comprend 1 million d'habitants. Il court sur la Marne, les Ardennes et l'Aisne. Nous suggérons donc de l'appeler Pole métropolitain Marne—Ard-Aisne.

Il constituerait un cadre souple de coopération inter-territoriale entre collectivités et EPCI. Nous parlons de coopération, de redistribution et non de concurrence.

Y adhèreraient les territoires qui le souhaitent sur une base volontaire.

Dont le grand Reims, une communauté urbaine intégrant sa réalité économique et sociale de proximité, à savoir le Nord rémois (Pôle mondial d'excellence en Agro industrie), l'ex base 112 et Thillois qui profite des infrastructures rémoises sans redistribuer une partie de la richesse engrangée grâce à la clientèle du grand Reims.

Chalons (en Communauté urbaine ou pas), Epernay, Reims, Rethel, Laon, Château-Thierry et d'autres encore auraient leur place à égalité dans ce cadre coopération et de développement de l'humain.

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



## Rencontre avec la nouvelle DRH

Le 19 octobre, la CGT RM et la CGT Ville ont rencontré la nouvelle DRH.

Celle-ci nous a informé qu'une rencontre entre l'autorité territoriale (RM et Ville) et l'ensemble des organisations syndicales des administrations territoriales rémoises était prévue le 19 novembre.

La CGT a indiqué que si ce type de réunion peut être utile, il nous semblait primordial pour l'efficacité de l'échange contraint par la brièveté de celui-ci, que soit rapidement organisé une rencontre CGT RM, UFICT RM et CGT Ville—Autorité territoriale.

Ceci étant précisé, la CGT a informé la nouvelle DRH des revendications que notre organisation porte notamment en terme de salaire direct et indirect (CAS, chèque déjeuner), de carrière, de précaires, et de conditions de travail.

La CGT a également fait remarquer qu'elle rencontrait des difficultés en raison d'un agenda social mouvant, aux dates fréquemment annulées et reportées; ce sans explications. La condition première d'un dialogue social est que tous les partenaires invités au tour de table connaissent la date de la réunion.

La CGT a reconnu que le point mensuel d'information constituait un outil pertinent. La CGT a évoqué les postes gelés et demandé à un avoir une information idoine et régulière.

La CGT a interrogé la DRH sur la future communauté urbaine mais aussi sur les conséquences négatives de l'accord Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations (PPCR) sans obtenir de réelles réponses autre que: c'est en cours.

Pour finir, la CGT a fait un point sur la situation de la direction de la voirie où grâce à son action et par leur mobilisation, une majorité d'agents a obtenu gain de cause.

## Préparation budgétaire 2016, souffrance psychologique

**Les conférences budgétaires ont eu lieu. Ce moment de stress passé, les cadres ayant une responsabilité au titre de la préparation budgétaire, ont exprimé un certain soulagement.**

De court répit, il fut. En effet, même ceux ayant respecté les directives de la préparation budgétaire, à savoir réduire les budgets donc le service public, ont reçu comme message: « un nouveau coup de rabot est nécessaire ».

Travail empêché, atteinte au sens du service public et à l'éthique afférente, voilà une souffrance psychologique bien réelle pour l'encadrement.

Les politiques d'austérité et les économies demandées aux collectivités territoriales rendent le travail des cadres de plus en plus difficile, notamment la préparation des budgets et leurs missions de gestion et de prospective.

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

**Il est temps de reconnaître que les services publics ne sont pas une**



## charge mais un atout pour la société Région grand est, les directeurs dé- chargés de leurs fonctions au 1er jan- vier 2016 sur fond de dégradation des conditions de travail

L'UFICT Reims métropole était présente début octobre à Jarny (Lorraine) lors d'une rencontre rassemblant les responsables syndicaux CGT des collectivités territoriales de la nouvelle région grand est.

Un travail de rassemblement des informations quant aux pertes de dotations et suppressions de postes a été initié.

Nos collègues de la nouvelle région nous ont indiqué qu'ils devaient faire face à des suppressions de postes, une dégradation des conditions de travail et l'absence de dialogue social.



Ils ont précisé que les directeurs avaient été réunis au Luxembourg en séminaire et qu'à cette occasion ils avaient appris qu'ils seraient déchargés de leurs fonctions au 1er janvier 2016.

**Méfiance, donc, si vous êtes invités à un séminaire prochainement...** Anna Taché

## CNFPT en danger

### Cotisation du CNFPT, Vœu du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale

Après l'annonce par la Ministre de la décentralisation et de la fonction publique, de la proposition de réduction de la cotisation obligatoire des collectivités au CNFPT, l'ensemble des élus

et représentants des organisations syndicales constate l'attitude inédite de la part du Gouvernement à l'égard d'un établissement décentralisé et géré par un conseil d'administration paritaire. Ce projet ne peut être perçu que comme un double recul : des moyens de la formation et de la libre administration.

Cette proposition intervient au moment où le Gouvernement a, par ailleurs, décidé de renforcer les formations d'intégration des agents des catégories A et B.

Dans un contexte de réorganisation profonde du monde territorial, et dans un cadre où de nouveaux besoins apparaissent sans cesse, il apparaît essentiel de sauvegarder les moyens et le cadre institutionnel de formation des agents territoriaux qui vont devoir accompagner ces multiples et complexes évolutions.

C'est grâce à la formation dispensée par le CFPC puis le CNFPT que, depuis plusieurs décennies, les fonctionnaires territoriaux ont pu s'adapter aux transformations permanentes des services publics locaux dus à des mutations sociales importantes.

Mutualisé, facteur d'égalité et moyen d'accès à la formation pour tous, le « 1% » est d'abord le bien commun des agents, il est aussi et surtout un investissement sur et pour l'avenir de la qualité quotidienne des services publics locaux.

Aucune autre fonction publique ne dispose ainsi d'un organisme national, commun, au service des élus locaux et des agents et géré paritairement. Il serait préjudiciable à l'évolution même de la fonction publique territoriale, que tous souhaitent conserver, que cet instrument de promotion et d'ascension sociale par la formation voit ainsi ses moyens d'intervention diminuer.

Les membres du CSFPT adressent donc le vœu suivant au Gouvernement et au Parlement de conserver la cotisation versée au CNFPT à son taux actuel en considérant ces éléments dans un objectif de qualité du service public local.

## Comment manager autrement ?

## Comment être professionnellement engagés et socialement responsables ?

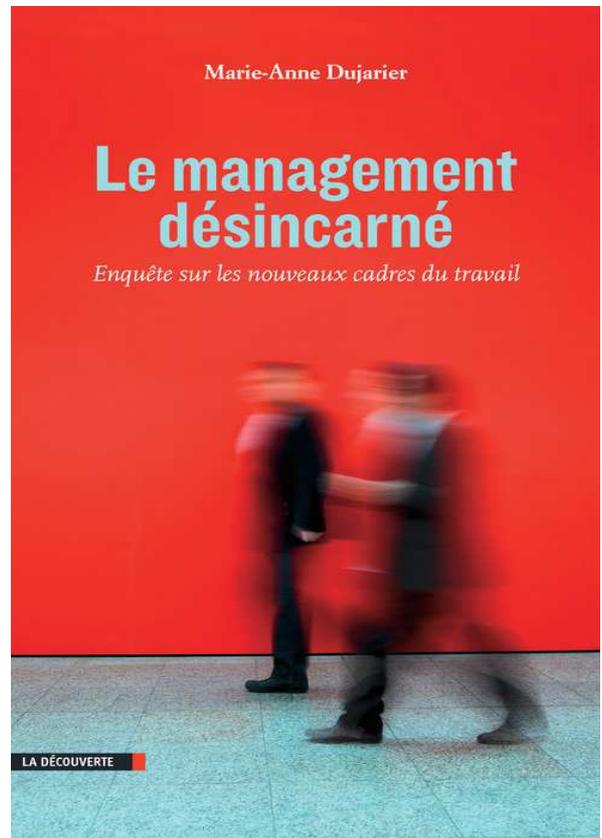
Permettre à chaque salarié de développer ses capacités, de trouver sens à son travail, d'apporter sa contribution à l'œuvre collective du travail, donner le droit à tous de participer à l'élaboration de la stratégie des entreprises et administrations, imaginer un débat social qui porte aussi sur les choix de gestion, se donner les moyens de bien travailler...

**Autant de réponses à trouver à ces questions pour construire le management alternatif. L'UFICT vous propose cet ouvrage.**

**Marie-Anne Dujarier** est sociologue du travail et des organisations, maître de conférences à l'université Paris III-Sorbonne nouvelle et à l'École polytechnique et chercheuse au Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique (CNAM-CNRS). Elle a notamment publié *L'Idéal au travail* (PUF, 2006).

Des salariés ont pris une importance inédite dans l'encadrement du travail aujourd'hui. Consultants ou cadres de grandes organisations, Marie-Anne Dujarier les appelle les « planneurs », car **ils sont mandatés pour améliorer la performance des entreprises et des services publics au moyen de plans abstraits**, élaborés bien loin de ceux et de ce qu'ils encadrent. **Spécialisés en méthodes, ressources humaines, contrôle de gestion, stratégie, systèmes d'information, marketing, finances, conduite du changement, ils diffusent et adaptent des dispositifs standardisés qui ordonnent aux autres travailleurs ce qu'ils doivent faire, comment et pourquoi.**

Management par objectifs, *benchmarking*, évaluation, *lean management*, systèmes informatiques, etc. cadrent ainsi l'activité quotidienne des travailleurs.



**Ces dispositifs instaurent un management désincarné que les salariés opérationnels jugent maladroit, voire « inhumain ».** D'après leur expérience, il nuit autant à leur santé qu'à la qualité des produits et à la performance économique. Étonnamment, les planneurs et les dirigeants constatent eux aussi que cet encadrement joint trop souvent l'inutile au désagréable. Comment comprendre alors son succès ?

Dans ce livre issu d'une longue recherche empirique, la sociologue Marie-Anne Dujarier analyse en détail le travail des faiseurs et diffuseurs de ces dispositifs, régulièrement accusés par les autres salariés de « planer » loin du travail réel. Elle montre qu'ils doivent accomplir une mission qui peut sembler impossible et dépourvue de sens, et explique comment ils y parviennent malgré tout, et avec zèle.

**18,50 €**

## Le syndicalisme cadres de l'UFICT, en 4 photos



UN OUTIL DE TERRAIN.



CONSTRUIT SUR MESURE.



UN PARI MILITANT.



LA RICHESSE DE LA DIVERSITÉ.

<http://www.ufict-reimsmetropole.fr> [contact@ufict-reimsmetropole.fr](mailto:contact@ufict-reimsmetropole.fr)



## Réunion d'information syndicale

Organisée par l'UFICT

Le 19 novembre de 10h à 12h, salle du RDC, hôtel de communauté

- Le projet de Communauté urbaine Reims—Chalons
- CAP RH, la réécriture de la politique RH
- CREP 2015, ne pas le négliger
- Vos questions

Pour y participer, vous pouvez bénéficier d'une autorisation d'absence qui ne peut être refusée que sous nécessité de service.

C'est votre droit, utilisez le.

Une note de service établie par la DRH sera diffusée à cet effet.

[contact@ufict-reimsmetropole.fr](mailto:contact@ufict-reimsmetropole.fr)