

Compte-rendu **UFICT-CGT** de la Rencontre directeur général des services par intérim – organisations syndicales

Le 26 février le Directeur général des services par intérim a rencontré pour la 1^{ère} fois depuis son arrivée, les organisations syndicales des administrations territoriales rémoises (Grand Reims, Ville de Reims et CCAS).

A cette occasion, l'UFICT-CGT du Grand Reims est intervenue sur différents points :

- Le régime indemnitaire,
- La baisse de l'indemnisation des agents en arrêts maladies,
- La mise en œuvre d'un plan de déprécarisation,
- Des sujétions particulières liées à la pénibilité pour reconnaître celle-ci dans toutes ses formes,
- Des outils numériques modernes et encadrés par des principes éthiques,
- Une lutte prioritaire contre les Risques Psycho-Sociaux et alerte sur un établissement culturel.



I/ La nécessaire augmentation du régime indemnitaire pour l'ensemble des agents et cadres

L'UFICT-CGT a affirmé qu'il s'agit du sujet n°1 de tous nos collègues quel que soit leur statut ou la catégorie. Tous subissent une érosion du pouvoir d'achat et de leur niveau de vie.

L'UFICT-CGT a souligné que 95% des Métropoles et Communautés urbaines considèrent comme nécessaire de revaloriser la rémunération des agents territoriaux [Source baromètre HORHIZONS 2025 de janvier 2025].

Et que 66% des collectivités et EPCI envisagent une revalorisation du régime indemnitaire. Ce pourcentage atteint même 75% pour les communes de plus de 20 000 habitants.

Les représentants de l'employeur nous ont opposé que :

- 1) Le régime indemnitaire au sein des administrations territoriales rémoises était le plus attractif de la Marne .
- 2) Nous n'avions jamais subi de suppression de postes comme dans d'autres collectivités.
- 3) Les quotas de promotions étaient à 100% ce qui n'est pas le cas dans d'autres collectivités.

Alors que ces éléments étaient qualifiés de « **privilèges** » par les représentants de l'employeur, l'UFICT-CGT s'est offusquée de l'usage de ce terme et a expliqué que ces avancées sociales sont le fruit d'un **rapport de force social organisations syndicales - employeur**.



L'UFICT-CGT a réitéré sa demande transmise par courrier en janvier 2025 et commune avec la CGT employés – ouvriers du Grand Reims de rencontre avec le Président relative à la hausse de la mutuelle et à la question des rémunérations.

Il nous a été répondu par la DGA ressources que l'on ne rencontrait pas le Président pour des questions badines. La hausse de la mutuelle et la question des rémunérations seraient donc des sujets légers et/ou prêtant à rire (signification du terme badin) ?

II/ La baisse de l'indemnisation des arrêts maladie des fonctionnaires à compter du 1er mars 2025

L'UFICT-CGT du Grand Reims a dénoncé la réforme baissant à 90% la rémunération de tous les agents publics durant les trois premiers mois d'un d'arrêt maladie qui entrera en vigueur le 1^{er} mars 2025.

Cette mesure s'ajoute au jour de carence. Plusieurs études sur les effets du jour de carence ont démontré que les agents, de peur de ne pas être indemnisés, pourraient continuer à travailler malgré des symptômes, augmentant ainsi les risques de propagation de maladies contagieuses au sein des services. Cela pourrait aussi mener à une augmentation des arrêts de longue durée, les agents étant contraints de s'arrêter plus longtemps une fois leur état empiré.

L'UFICT-CGT du Grand Reims a donc demandé de suivre la préconisation du Président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) et Président de la coordination des employeurs territoriaux (CET). En effet, celui-ci propose que les collectivités voulant rester à 100% de remboursement pour les trois premiers mois de l'arrêt maladie puissent délibérer pour le faire. Il ajoute qu'il ne s'agit pas d'une dépense supplémentaire, puisque les collectivités payaient jusqu'à présent les agents à 100% pendant leurs arrêts de travail (pour les trois premiers mois). Ce serait en fait une économie en moins.

L'UFICT-CGT a donc proposé aux représentants de l'employeur (Grand Reims, Ville de Reims, CCAS et Caisse des écoles) l'adoption d'une délibération allant dans le sens d'un maintien à 100% de l'indemnisation des arrêts maladies.

A noter que toutes les organisations syndicales présentes (CFDT, CGT Grand Reims, CGT Ville de Reims et FO Grand Reims) se sont déclarés favorables à la proposition de l'UFICT-CGT.

III/ La mise en œuvre d'un plan de déprécarisation

La CGT employés – ouvriers du Grand Reims a évoqué le recours aux **contrats de projets** qui ne donnent droit à aucune ancienneté dans la fonction publique et qui permettent de mettre fin au contrat à tout moment... A cette interpellation, le DGS a répondu que cela concernait essentiellement des cadres.

L'UFICT-CGT du Grand Reims a souligné **le recours de plus en plus fréquent aux contractuels** ; ce afin de limiter le nombre de fonctionnaires et de disposer d'agents et cadres plus dociles en raison de garanties d'emplois moindre que celles dont bénéficient les titulaires de la FPT.

L'UFICT-CGT a donc demandé une modification de la structure de l'emploi, **afin que le taux de titulaires augmente** que l'atteinte d'un taux plus élevé soit inscrit dans les Lignes directrices de gestion (LDG) des ressources humaines.

L'UFICT-CGT a également demandé **davantage de recrutements directs sans concours en catégorie C**, avec là aussi inscription de cet objectif dans les Lignes directrices de gestion des ressources humaines.

Enfin, l'UFICT-CGT a souligné que **20% des agents du Grand Reims étaient des agents à temps non complet**, essentiellement des femmes, en zone rurale. Nous avons donc demandé la déprécarisation de ces collègues intervenant essentiellement dans les écoles.

IV/ Des sujétions particulières liées à la pénibilité pour reconnaître celle-ci dans toutes ses formes

L'UFICT-CGT a proposé à l'employeur de **reconnaître la pénibilité du travail [sous toutes ses formes] par le biais de sujétions complémentaires** donnant lieu à l'octroi de jours RTT à poser comme des jours de congés.

Pour aider l'employeur, nous avons rédigé un règlement des sujétions particulières qui « objective » selon ses propres termes cette pénibilité. En 68 pages nous posons un diagnostic sur la pénibilité au travail, reproductible aisément pour tout employeur public. [PROPOSITION DE RGLT DES SUJETIONS PARTICULIERES](#) [PROPOSITION DE DELIBERATION ET NES SUJETIONS PARTICULIERES](#)

VI/ Des outils numériques modernes et encadrés par des principes éthiques

Plusieurs cadres dans différentes directions ont alerté l'UFICT-CGT sur les problèmes posés par différents outils numériques.

Ainsi, il est constaté le manque de **logiciels de gestion projets et de gestion de la relation avec les usagers** ; logiciel qui dans le privé prend la dénomination de CRM. Au point que des collègues paient chaque mois un abonnement pour ce type d'outils comme ASANA ou ODOO ou utilisent leur version limitée en freemium. **L'organisation du travail ne répond pas ainsi à leurs besoins et cette situation engendre une inégalité de moyens entre celles et ceux qui peuvent y avoir accès et les autres.**

Au demeurant, ces outils intègrent fréquemment une intelligence artificielle. L'usage de celle-ci n'est pas encadré éthiquement. **Nous avons ainsi évoqué une situation où un supérieur hiérarchique**

corrige les courriers de ses collègues en les passant dans une intelligence artificielle sans les en informer. Ce faisant, la situation pose une sérieuse question d'éthique, de transparence, de dépossession des collègues de leurs compétences, une brèche de sécurité et de confidentialité quant aux informations relevant de nos administrations.

En guise de réponse la DGA ressources nous a appris qu'un atelier interne sur l'intelligence artificielle avait eu lieu la veille mais que les organisations syndicales n'avaient pas été invitées...

Dossier Intelligence Artificielle de l'UGiCT-CGT : <https://ugictcgt.fr/themes/intelligence-artificielle/>



VII/ Une lutte prioritaire contre les Risques Psycho-Sociaux – alerte sur un établissement culturel

Comme les autres organisations syndicales présentes, l'UFICT-CGT a souligné une dégradation de la situation sociale en termes de Risques Psycho-Sociaux. L'UFICT-CGT a exemplifié son propos à travers le cas d'espèce d'un établissement culturel où plusieurs agents ont saisi la psychologue du travail et l'association Le Mars, estimant le management source de RPS.

