

Comité technique du 11 mars 2019

Compte-rendu des 6 élus CGT et UFICT-CGT

TOUT ENSEMBLE LE 19 MARS

POUR UN FONCTIONNARIAT DE PROGRES SOCIAL

Comité technique, vif débat sur la démocratie sociale

Phare de Verzenay, modifications des horaires de travail, nécessité de moyens humains.



Renouvellement de la délégation de service public de l'aéroport Reims Prunay, ou comment gaver les actionnaires

Mise en place d'astreintes pour le service transports interurbains et scolaires

Cité des services publics – gestion de la relation à l'utilisateur – agence régionale marnaise de développement économique

Comité technique, Ecole de formation interne – Intervention des formateurs internes occasionnels

Etat des emplois, 261 emplois à temps non complet, promotions, déclassement de poste

Vers un nouvel agrandissement du Grand Reims

Prime exceptionnelle, stationnement, CAS – CNAS, Collecteam, Réserve du Nord, ATT, DSIT, RGPD, privatisation, nettoyage des locaux

Comité technique, vif débat sur la démocratie sociale

Lors du comité technique du 11 mars, l'adoption du règlement intérieur de cette instance a suscité un vif débat portant sur la démocratie sociale.

La CGT et l'UFICT – CGT ont présenté 11 amendements visant à renforcer les prérogatives des représentants du personnel.

En 1^{er} lieu est venu la question de la place et du rôle des suppléants. L'employeur a maintenu l'interdiction dans le règlement intérieur de prise de parole pour les suppléants. Il a cependant reculé puisqu'il a admis qu'il ne refuserait pas la parole à un suppléant qui la demanderait... Jusqu'à récemment, les suppléants pouvaient librement intervenir sans aucun souci en vertu d'une coutume locale et assez fréquente dans les instances paritaires territoriales. Puis par un oukaze unilatérale, l'employeur a remis en cause cette pratique...

En 2^{ème} lieu, nous avons obtenu la mise en place d'une formation pour l'ensemble des représentants du personnel en Comité technique à l'image de celle qui existe de manière obligatoire au CHSCT. Cette formation est d'autant plus importante que les missions du CT se complexifient.

En 3^{ème} lieu, nous avons également obtenu le respect du décret Article 3 du Décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlements des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la FPT et abrogeant le décret n° 91-573 du 19 juin 1991. Ce texte oblige l'employeur à rembourser les frais de déplacements et de stationnement des représentants personnels siégeant dans les instances paritaires. Pour certains élus du personnel, cela peut représenter 20 € par réunion.



Des avancées obtenues par la CGT et l'UFICT-CGT

Ces avancées démocratiques sont à mettre au compte exclusif de la CGT et de l'UFICT-CGT. Il convient cependant de souligner que nous avons parfois eu le sentiment d'avoir été transporté en Corée du Nord, régime totalitaire. Et nous avons d'ailleurs comparé à plusieurs reprises en séance, le discours et les pratiques de l'employeur à celles du régime nord – coréen.

Un employeur qui veut faire taire la CGT et l'UFICT-CGT

Celui-ci interdit désormais aux organisations syndicales, en ciblant nommément la CGT et l'UFICT-CGT de mettre à disposition des agents les dossiers qui passent en comité technique.

Notre mandat en comité nous tenons de vous. Et nous n'aurions plus le droit de vous informer, de vous rendre compte, de solliciter sur les positions qu'il convient de prendre en comité technique.

Il s'agit là d'une entrave à la liberté syndicale et votre droit de vous exprimer sur l'organisation du travail, vos conditions de travail.

L'employeur ne veut donc qu'une seule s'exprime la sienne.

La comparaison avec la Corée du Nord est donc des plus pertinentes.

Phare de Verzenay, modifications des horaires de travail, nécessité de moyens humains.

Un projet de modification des horaires agents du phare de Verzenay a été présenté.

La CGT et l'UFICT CGT ont rappelé que le Phare de Verzenay était un service du Grand Reims et qu'il convenait donc d'employer le terme usagers en lieu et place des termes clients et clientes.

Ceci étant dit, le projet de modification des horaires d'ouverture du phare de Verzenay vise à adapter le temps de travail à la fréquentation par les usagers qui est marquée par la saisonnalité.

Cette fréquentation devrait donc s'accroître en 2019. Nous demandons qu'une évaluation de ce dispositif soit donc présentée en Comité technique au dernier trimestre 2019.

La note précise que les conséquences de la modification sont de nature à améliorer significativement les conditions de travail. Nous demandons ce projet de modification soit examiné par le CHSCT pour ce qui relève des compétences de cette instance.

Concernant la concertation avec le personnel, elle a été effective comme nous l'ont indiqué les agents.

Néanmoins, ils s'interrogent. Si l'équipe venait à ne pas être au complet, comment pourraient-ils assurer une ouverture 7/7 avec un temps de présence de 9 h 30 à 18 h 30 sans coupure pendant l'heure du déjeuner à uniquement trois personnes ?

La CGT et l'UFICT ont demandé si l'équipe sera bien la suivante : 2 temps complet, 1 renfort à 30 heures, 2 contrats 20 h et 2 vacataires en fonction des besoins ».

Il nous a été répondu que l'équipe serait complète.

Nous avons donc voté pour en indiquant que nous serions vigilants sur les moyens humains et les conditions de travail.

A noter le silence de la CFDT et de FO lors de l'examen de ce point.

Renouvellement de la délégation de service public de l'aéroport Reims Prunay, ou comment gaver les actionnaires

La CGT considère que toute activité relevant de l'intérêt générale relève du champ du service public.

La seule forme juridique pertinente est donc la régie directe.

En effet, les autres modalités (PPP, concessions) se traduisent par l'introduction d'un opérateur qui ne poursuit la satisfaction de l'intérêt générale, mais la réalisation d'un objectif économique et financier particulier, c'est-à-dire un but lucratif.

L'actuel gestionnaire est d'ailleurs la société EDEIS qui a fait moins basse sur 19 aéroports. C'est 400 emplois qui devraient relever de la FPT. Son objectif n'est pas de développer le service public mais de gérer 40 aéroports d'ici à 5 ans pour faire croître d'autant la rémunération de ses actionnaires.

En effet, Edeis est une structure créée par la société de participations Impact Holding, et le fonds d'investissements Ciclad.

La CGT est donc opposée à tout recours de cette nature. Elle revendique l'exploitation en régie directe de l'aéroport Reims – Prunay, seul équipement de ce type sur le territoire du Grand Reims.

Est-ce utopique ? Le 1er avril 2018, la commune de Salon-Eyguières a repris la gestion de son aérodrome en régie directe. Il accueille 175 aéronefs basés, 1200 utilisateurs permanents sur ses 200 hectares... Nous pouvons aussi citer celui de Chambéry-Challes les Eaux et d'autres encore ; Tous recensés par l'observatoire national de la décentralisation dont être membre la Faculté de droit de l'Université de Reims. <https://crdt.univ-reims.fr/GRALE/indexes.php?page=aerop>

Nous avons donc voté contre.

A noter le silence de la CFDT et de FO lors de l'examen de ce point.

Mise en place d'astreintes pour le service transports interurbains et scolaires

Depuis le 1^{er} janvier 2017, le Grand est compétent en matière de transports interurbains et scolaires.



3 personnes sont dédiées à cette mission pour suivre les transports (7000 élèves et 150 circuits scolaires) sur une amplitude horaire importante et connaissant des dysfonctionnements (accidents, pannes, intempéries). Une astreinte est donc mise en place afin d'informer en temps réel les pôles, les Communes, les écoles, les parents, les enfants.

La CGT et l'UFICT-CGT ont voté pour.

Cité des services publics – gestion de la relation à l'utilisateur – agence régionale marnaise de développement économique

Une réflexion globale sur la gestion de relation à l'utilisateur (GRU).

Un volet numérique

Elle comporte un volet numérique qui passe par une plate-forme web unique. Il s'agit donc de la numérisation des services publics. L'exemple de la numérisation du service des cartes grise dans les préfectures et sous-préfectures nous conduit à la plus grande prudence.

De même le rapport du médiateur de la République montre une numérisation des services publics qui fragilise encore plus, les personnes en situation précaire qui n'ont pour la plupart pas accès à l'internet alors que c'est précisément cette partie de la population qui a besoin d'être mieux informée, orientée et protégée.

Un espace physique unique pour ne pas dire cité des services publics

L'autre volet du projet est la création d'un espace physique unique, c'est-à-dire une cité des services publics. Elle devrait avoir une vocation « centrale » (dixit l' élu au personnel). Des travaux sont prévus de 2021 – 2023.

Elle permettra de développer la fonction d'accueil généraliste.

La CGT et l'UFICT CGT ont indiqué être favorable à une rationalisation immobilière qui est une bonne chose tant pour les usagers, les agents, que les finances du Grand Reims.

La CGT et l'UFICT CGT ont demandé des précisions quant aux modalités financières de réalisation qui ne doivent pas faire appel à un PPP. Sur la fonction généraliste, celle-ci est analysée par l'ANACT et l'INRS comme une fonction épuisante, avec une durée de vie professionnelle limitée.

Il n'est donc pas étonnant que soit rejetée la volonté de la direction de Reims Contact de mettre en place un « roulement » d'effectif sur la base du volontariat, et que tous les agents soient capables d'effectuer tous les métiers. Les agents ont ainsi majoritairement fait bloc pendant les réunions.



Comité technique du 11 mars 2019

Une agence régionale de développement économique de la Marne avec du Personnel Grand Reims mis à disposition

La CGT et l'UFICT CGT ont également interrogé l'employeur quant au déménagement de la direction du développement économique dans les locaux de la MSA, à proximité du Commissariat. Est-ce lié à la volonté de créer une agence régionale de développement économique à vocation départementale (tout un programme) pour la Marne auprès de laquelle le personnel de la direction concernée serait mis à disposition ?

L'employeur a confirmé le déménagement ainsi que la création de l'Agence de cette agence. Il a indiqué que le personnel de plusieurs directions serait mis à disposition de cette nouvelle structure. Il a enfin précisé que le déménagement en question et la création de l'agence n'était pas lié.

A noter le silence complet de FO sur l'ensemble de ce point.

Ecole de formation interne – Intervention des formateurs internes occasionnels

Le gouvernement a entrepris dans le cadre de son plan de démantèlement du service public et de casse du statut de la fonction publique de réduire le droit à la formation des agents territoriaux.

La loi FP prévoit ainsi la généralisation du CPF, un recul spécifique pour les cadres A, la fusion des CDG.

La marchandisation de la formation des agents territoriaux passe également par la privatisation du CNFPT, comme le préconise un rapport de 2 parlementaires LREM.

En effet, ils prévoient son changement de statut par sa transformation en un établissement industriel et commercial (EPIC), c'est-à-dire en prestataire de formation concurrentiel qui ne serait plus dédié aux seuls agents territoriaux

Le gouvernement entend mettre la main sur les 900 millions d'euros de budget du CNFPT et ses 6000 postes

A cela s'ajoute la suppression des plans de formation devenant des plans de développement des compétences, c'est-à-dire consacrés aux seuls besoins des employeurs. Toute référence à un droit à la formation est oubliée par cette nouvelle architecture.

La CGT est totalement opposée à ce processus négatif pour les agents.



Qui plus est, ce mouvement est accompagné par des employeurs territoriaux pour réaliser des économies et modeler les formations à leurs seuls besoins.

La création d'écoles de formation interne, à l'image des universités d'entreprises, s'inscrit dans cette logique.

Les institutions pédagogiques et les modes de transmission des savoirs professionnels constituent un enjeu syndical.

Les écoles internes des grandes entreprises et des grands employeurs territoriaux ont comme paradigme que la formation se réduit à la fonction d'instrument de gestion de la main d'œuvre et d'adaptation des salariés à la rationalisation de la production sous des diktats financiers.

Avec ces écoles, le paradigme qui fonde le modèle Les salariés du « modèle du service public » considèrent leur entreprise (et es administrations) comme un « lieu de formation et de développement des métiers ».

Cet effort de formation doit servir au bien collectif et à l'amélioration du service rendu à l'utilisateur, en même temps qu'il conforte une dynamique de construction professionnelle de la formation professionnelle des agents du service public disparaît peu à peu.

La formation ne sert plus au bien collectif et à l'amélioration du service rendu à l'utilisateur, ni à une construction professionnelle personnelle dans une dimension collective.

Comité technique du 11 mars 2019

La politique de formation est réduite à un outil de management, un outil de gestion du personnel utile à l'essor de la productivité des agents et cadres écartés des discussions sur les orientations de la formation.

La formation s'institue plutôt en tant qu'instrument d'élévation de la productivité du travail, mais de moins en moins comme un moyen d'acquisition d'une qualification.

La CGT et l'UFICT-CGT n'ont donc pas participé à ce vote.

L'élu au personnel nous a affirmé ceci : « L'objectif est que tous nos agents qui ont besoin de formation dans le cadre de leur missions ou pour une évolution puissent avoir accès à la formation ».

Silence de FO et de la CFDT

Etat des emplois, 261 emplois à temps non complet, promotions, déclassement de poste

Le comité technique a débattu d'un projet de délibération qui transforme 2 emplois à temps non complet en emplois à temps complet nous permet de mesurer l'ampleur de cette situation de précarité qui est concentrée dans les pôles territoriaux.

Elle embrasse 11 grades relevant de 6 filières.
261 précaires à temps non complet essentiellement des femmes

Elle concerne 261 collègues dont :

- 232 de catégorie C
- 28 de catégorie B
- 1 de catégorie A

Il s'agit essentiellement de femmes.

16% des agents et cadres du Grand Reims sont à temps non complet.

La CGT et l'UFICT-CGT ont demandé la transformation de ces 261 postes à temps non complet en postes à temps complet.

L'élu au personnel nous a répondu qu'il ne pouvait entendre de tels poncifs...



La CGT et l'UFICT-CGT ont également demandé la mise en place d'un groupe de travail sur les agents à temps non complet, notamment pour observer les modalités de recours à ce type d'emploi, les modalités de recrutements et les modalités de modifications du volume horaire qui leur est attribué, pour harmoniser les pratiques et règles qui prévalent en la matière, pour mettre en place un dispositif de mobilité des agents concernés vers des emplois à temps complet.

Promotions internes, une GPEC à géométrie variable

Le projet de délibération indique modifier l'état des emplois afin de tenir compte dans le cadre d'une GPEC de l'accompagnement d'agents à une évolution de carrière suite à la procédure des promotions internes.

Tous les agents bénéficiant d'une promotion interne en 2018 sont-ils concernés par cette modification de l'état des emplois ? Si non combien sont-ils à ne pas l'être ? Et pourquoi en est-il ainsi ? Qui des promus les années suivantes ? GPEC à géométrie variable ?

Pour rappel 24 promus en 2018. Quid des promus les années suivantes ? Il y a donc une GPEC à géométrie variable.

Comité technique du 11 mars 2019

La CGT et l'UFICT-CGT ont demandé un tableau de suivi de la GPEC présentant le bilan de de l'accompagnement des agents à une évolution de carrière suite à la procédure des promotions internes.

L'employeur nous a répondu que nos questions n'avaient pas lieu d'être.

Déclassement de poste à la DRH

La CGT et l'UFICT-CGT dénoncent le déclassement à la DRH d'un poste d'attaché en poste de rédacteur.

Explication de vote

La CGT et l'UFICT-CGT ne sauraient par un vote favorable cautionner l'existence d'un volant de 261 agents et cadres précaires concentrés dans les pôles.

La CGT et l'UFICT-CGT ne sauraient par un vote favorable cautionner le déclassement d'un poste d'attaché en poste de rédacteur au sein de la DRH

Enfin La CGT et l'UFICT-CGT ne sauraient par un vote favorable cautionner de la transformation d'un poste au sein de Reims Contact la réorganisation de ce service qui n'a été ni soumise au Comité technique ni au CHSCT.

La CGT et l'UFICT-CGT ne sauraient sanctionner par un vote défavorable les évolutions positives contenus dans le projet de délibération à savoir les transformations de postes à temps non complet en postes à temps complet, les transformations liées à des promotions internes.

Considérant ces quatre affirmations, la CGT et l'UFICT-CGT n'ont pas participé au vote.

Vers un nouvel agrandissement du Grand Reims

Lors du CT du 11 mars, la CGT et l'UFICT-CGT ont demandé que soit mentionné dans le règlement intérieur de cette instance, la durée du mandat des représentants du personnel conformément au décret pertinent, à savoir 4 ans.



L'élu au personnel nous a répondu que cela ne servait à rien car cette durée pouvait être modifiée par une prochaine fusion d'EPCI.

Questions:

- Après les municipales de 2020 ?
- En 2021, année de révision des Schémas départementaux de coopération inter-communales (SDCI) ?



REPONSES AUX QUESTIONS DE LA CGT ET DE L'UFICT-CGT

Une prime exceptionnelle de 300 €

La CGT et l'UFICT CGT ont adressé un courrier à madame la Présidente du Grand Reims, le 7 janvier 2019, pour demander l'octroi d'une prime exceptionnelle de 300 €. Nous n'avons reçu aucune réponse à la date de dépôt des questions en CT.

Réponse de l'élu au personnel : Je n'ai pas été en copie je ne gère pas ce que fait la présidente. On n'a pas attendu la prime Macron pour donner aux agents. Je préfère une prime annuelle. Les agents peuvent aussi demander la prime d'activité et faire une simulation sur le site de la CAF.

Remarque de la CGT et de l'UFICT-CGT: Notre courrier a été adressé le 7 janvier à la Présidente, avec copie à la DRH. A ce jour, c'est bien la présidente qui est l'autorité territoriale et non son élu « délégué » au personnel.

Comité technique du 11 mars 2019

C'est donc à la Présidente que nous nous adressons et adresserons sur tout sujet particulier. Syndrome d'Iznogod à l'œuvre !



L'amende de 180 000 € imposée au Grand Reims pour défaut de parité de sa direction générale (dénoncée par l'UFUCT-CGT en septembre 2018) équivaut à 36% de l'enveloppe nécessaire pour une prime exceptionnelle de 300 e pour les 1500 agents du Grand Reims.

Emploi public

Combien de postes sont-ils vacants au sein des administrations territoriales rémoises ? Une mise à jour de la liste des postes vacants peut-elle nous être transmise.

Réponse de la DRH : un envoi sera fait après la commission d'ouverture des postes. La prochaine aura lieu en mai 2019.

Masse salariale 2019

Quel est le niveau d'évolution de la masse salariale en 2019 au Grand Reims ?

Pour l'employeur, elle est de + 2,32% (compte 12).

Remarque de la CGT et de l'UFICT-CGT : le glissement vieillesse technicité (avancement d'échelon, de grade, promotion) nécessite à lui seul 3%. A ces 3%, il faut ajouter les mesures nationales (passage en A de personnel de la filière social), les mesures locales (augmentation des chèques déjeuners et augmentation de la participation à la mutuelle). 2,32% ce n'est pas suffisant.

Un tel taux signifie que le nombre d'emplois sera réduit (non remplacement des départs à la retraite oui suite à une mobilité) et les emplois seront précarisés.

Stationnement des agents

Nos collègues rencontrent de plus en plus de difficultés pour trouver une place de stationnement. Le coût du stationnement pèse fortement sur leur budget. 300 collègues directement concernés (essentiellement zone de l'hôtel de ville) ont signé la pétition mise en place par la CGT sur ce sujet. Nous demandons l'ouverture de négociations en vue de l'instauration d'un tarif de stationnements salariés comme il en existe dans d'autres villes. Nous constatons également que le Parking CPA Hôtel de Ville est sous occupé. Nous demandons que des places soient réservées aux agents communaux et municipaux, selon des modalités à négocier.

Réponse de l' élu : « je ne veux pas faire de rupture d'égalité entre salariés du privé et salarié du privé. Je ne sais pas ce qu'est un tarif salarié. Je ne peux pas mettre 300 véhicules du personnel dans le parking CPA ». Puis après un vif débat « Donnez-moi des éléments sur le tarif salarié, je suis prêt à regarder.

Remarque de la CGT et de l'UFICT-CGT : nous allons lui transmettre les éléments que nous avons déjà mis en ligne en décembre : des villes ont instaurés des tarifs préférentiels pour les salariés (Niort : 1.50 € par jour, Saint-Malo : 12 € par mois ou 70 € à l'année, Talence : 120 € l'année, Boulogne – Billancourt, Lens). <http://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2018/12/%ef%80%bc-150-agents-et-cadres-mobilises-lors-de-lassemblee-generale-du-29-11-2018/>



Comité technique du 11 mars 2019

CAS – CNAS

Quelles sont les orientations de l'employeur pour 2019 en ce qui concerne le CAS et le CNAS ?

Réponse de l'employeur (avec un ton extrêmement péremptoire) : La décision sera prise par les élus. Les élus sont maîtres en la matière. La décision revient exclusivement au conseil communautaire. C'est l'un des dossiers sur lesquels nous sommes.

Remarque de la CGT et de l'UFICT-CGT : l'employeur affirme une position qui nie totalement le droit des agents à décider pour eux-mêmes. Les agents affiliés au CNAS sont en droit de demander leur désaffiliation à cet organisme et leur adhésion au CAS. Dans cette hypothèse, l'employeur devra verser au CAS pour chaque agent concerné une somme.

Bilan 2018 de Collecteam

Quel est le bilan 2018 de Collecteam ? Quand la fin du contrat avec cette entité est-elle prévue ?

La fin du contrat est prévue pour 2020 et l'élu au personnel souhaite une prolongation jusqu'en 2021. La CGT et l'UFICT CGT souhaitent le départ le plus rapide possible de COLLECTEAM, soit 2020, dont le seul objectif est de nourrir ses actionnaires sur le dos de la santé des fonctionnaires.

RGPD

Où en l'avancement du diagnostic RGPD ? Quels sont impacts sur les directions et services. Quel est le planning de mise en œuvre ?

D'ici le 15 mars, toutes les directions ont été rencontrées. L'avancement sur le registre est inégal. Un référent RGPD doit être désigné par direction. Quelques directions demeurent sans retour. Un travail spécifique sur les situations les plus sensibles est réalisé. La formation des chefs de projet informatique est en cours. L'analyse d'impact est prévue pour juin. Elle débouchera sur une Charte portant recommandations et obligations.

DSIT

Quels sont les contours et les objectifs de la réorganisation de la DSIT en cours ?

Ce dossier fera l'objet d'un échange lors du prochain point mensuel en avril, avec les syndicats. Selon le directeur de la DSIT, il n'y a pas de réorganisation mais une refonte de l'outil RH avec développements internes pour faire face aux contraintes avec les éditeurs externes.

Avancement du raccordement au réseau informatique des pôles territoriaux (et des sites techniques avec des agents : Isles sur Suippe, Sillery...)

Quel est l'état des lieux des raccordements existants. Qu'est-il prévu pour les améliorer faciliter le travail et le partage d'information avec nos collègues des différents territoires ?

Réponse du directeur de la DSIT : au 1^{er} janvier 2017, ont été mis en place d'outils communs tout en préservant l'existant. Il existe des problèmes de débit sur certains sites. L'intégration de l'ensemble des pôles est cours. Pour chaque pôle cela correspond à 20 jours de travail par site. Cela est invisible pour les collègues des pôles mais à leur bénéfice (fin des sauvegardes locales, répertoires plus sécurisés, salles blanches, anti-virus, simplicité et réactivité).

Planning des travaux pour les nouveaux locaux des agents de la réserve du nord (vers la STEP)

Quels sont les éléments caractérisant ce projet ? Quelle est l'échéance du déménagement ?

Réponse de la DRH : cela relève du CHSCT.

Prime de management

Est-il normal que le montant de la prime de management soit fonction du nombre de CREP réalisés ? Si oui pouvons-nous avoir le barème ?

Réponse de l'employeur : il s'agit d'une prime d'encadrement. Elle est effectivement liée au nombre d'agents encadrés.

Nettoyage des locaux

Lors du CODIR du 29 novembre, a été annoncée une réduction des dépenses de propreté et de nettoyage des locaux de 800 000 euros. Est-ce la réalité ?

Sachant que les agents se plaignent de l'état des locaux depuis la reprise du marché de nettoyage par la société XXXXXXX, la situation ne risque-t-elle pas de s'aggraver et d'impacter tant les agents que les usagers ? Nous demandons une enquête satisfaction sur les prestations de la société XXXXXXX et la vérification du bon respect de ses obligations contractuelles

Début 2019, la société XXXXXXX a procédé au lustrage à sec de sols amiantés. Ce alors que de tels sols doivent faire l'objet d'un nettoyage mouillé pour éviter la production et la diffusion de poussière d'amiante. Les agents de la DSIT, les personnels et les parents d'élèves des deux écoles concernées (dont l'école *Blanche Cavarrot*) en ont-ils été informés ? Quelles mesures ont été prises ?

Quel est le taux de turn over au sein de la société XXXXXXX ? N'appartient-il pas au Grand Reims de vérifier que la faiblesse des coûts de nettoyage de cette société n'est pas le fruit de conditions de travail et de rémunérations dignes des romans d'Emile Zola ?

Réponse de l'employeur : Des manquements sont reconnus lors de la mise en œuvre du marché. Ils étaient liés à des problèmes de personnel. Il y a adéquation entre le montant du montant du marché et la prestation. Il y a 600 000 € et non 800 000 d'économie. Il n'y a pas eu de décapage à sec. Une boîte mail est à disposition pour faire remonter les problèmes. L' élu au personnel de manière élégante a indiqué ne pas se sentir concerné par la situation du personnel de la société en question.

Remarques de la CGT et de l'UFICT-CGT : En CODIR, il a bien été annoncé 800 000 € d'économie sur le marché de nettoyage. **Les cadres ne peuvent donc plus faire confiance aux informations données en CODIR.** Il y a bien eu décapage à sec avec projection de particules d'amiante. **Que l'employeur dise le contraire est extrêmement grave.**

La santé d'enfants, d'enseignants et de personnels territoriaux est en cause. Enfin, l'employeur conformément à l'état du droit positif est tenu **d'observer les conditions d'emplois des salariés de ses prestataires.**

LE PERSONNEL DE NETTOYAGE SOUS-ÉQUIPÉ



L'annonce du DGS en date 21 octobre 2016 d'un geste pour les cadres A

Le 21 octobre 2016, l'UFICT-CGT, participant à une délégation plus large de la CGT (CCAS, RM & Ville) a rencontré le DGS, le DGD ressources, accompagnés de 3 cadres de la DRH. Cette rencontre s'inscrivait dans le cadre du préavis de grève reconductible déposé par la CGT et ayant pour objet la question salariale.

A cette occasion, rappelant que les propositions de l'employeur prévoyaient « un gros effort sur les B », le DGS a annoncé que le sujet de la rémunération des A devait être mis sur la table. La présence de l'UFICT autour de la table n'était sans doute pas pour rien dans cette annonce. Il est apparu clairement à l'époque, que les propositions de l'employeur mettaient totalement de côté cette catégorie d'agents.

Nous avons écrit le 14 novembre 2017 à la Présidente du Grand Reims. Nous attendons toujours une réponse et avant tout la concrétisation de l'annonce faite le 21 octobre 2016.

Réponse de l'employeur : cela date de 2016. Les cadres de la filière culturelle ont bénéficié d'un geste.

Comité technique du 11 mars 2019

ATT

Nous demandons en 2019 le passage des 13 jours d'ATT à 15, pourtant promis en 2014.

Réponse de l'employeur : Le temps de travail au Grand Reims est inférieur à 1 607 h. Il s'agit donc d'un sujet tabou. Il ne faut pas faire et dire n'importe quoi.

Remarque de la CGT et de l'UFICT-CGT : Pour 37h30 de travail hebdomadaire, l'état du droit prévoit 15 jours de RTT. C'est pour cela que l'employeur, alors candidat, avait fait la promesse en 2014, d'octroyer 15 jours de RTT. En déclarant que le temps de travail au Grand Reims est inférieur à 1607 heures annuelles, l'élu au personnel annonce qu'une fois la loi fonction publique adoptée, il reviendra sur les autorisations spéciales d'absence du personnel. Est-ce d'ailleurs pour cela que l'information sur les ponts 2019 a mis autant de temps à sortir et que la note de service idoine est toujours en cours ?

Maison de services au public à Jonchery-sur-Vesle

Du personnel Grand Reims ou mutualisé est-il affecté à la Maison de services au public à Jonchery-sur-Vesle

Réponse de l'employeur : il s'agit de personnel de la commune de Jonchery-sur-Vesle

Remarque de la CGT et de l'UFICT-CGT : voici ce que dit le site du grand Reims de cette maison des services publics : « une Maison de services au public, dont l'accès est libre et gratuit pour tous, a ouvert ses portes à Jonchery-sur-Vesle. La commune en a confié la gestion à l'association Familles Rurales, et c'est une première en France ».

Encore heureux que l'accès à une maison des services publics soit libre et gratuit !

Il est malheureux que sa gestion soit confiée à une structure privée.

Il en résulte que le personnel relève de la-dite association : « L'association, qui prévoit un budget de fonctionnement pour 2019 de 53 000 €, a embauché une personne pour s'occu-

per du relai postal, et une autre, pour assurer l'accueil, l'orientation, et promouvoir l'activité et les services désormais rendus à Jonchery » source le site du Grand Reims. <https://www.grandreims.fr/actualites/une-maison-de-services-au-public-a-jonchery-sur-vesle-11840.html>

La CGT est contre les maisons de services publics qui systématiquement traduisent le désengagement de l'Etat, de la Poste, des Collectivités de leurs missions transférées partiellement au privé.

NE LAISSONS PAS FAIRE !



10h : Manifestation UNITAIRE

Maison des syndicats

CGT & UFICT CGT DU GRAND REIMS

@ cgt.car@grandreims.fr ufict.cgt@grandreims.fr
Téléphone: 06 28 07 40 54
Local Place Max Rousseau - 51100 Reims

<http://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/>