

Base revendicative de la CGT et de l'UFICT-CGT du Grand Reims



2^{ème} congrès de la CGT et de l'UFICT CGT du Grand Reims
29 janvier 2019

2^{ème} congrès de la CGT et de l'UFICT-CGT du Grand Reims

29 janvier 2019

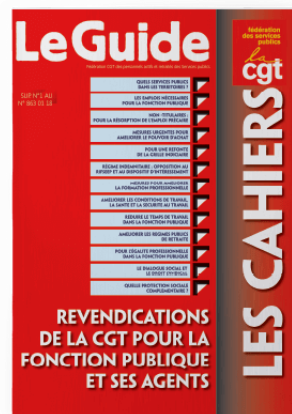
Base revendicative de la CGT et de l'UFICT-CGT du Grand Reims

Le présent document constitue la base revendicative de la CGT et de l'UFICT-CGT du Grand Reims.

Il constitue une déclinaison locale, notamment :

- du « mémorandum revendicatif » de la fédération CGT des Services publics,
- des fiches revendicatives catégories A, B et agent-e-s de maîtrise
- du guide « revendications de la CGT pour la Fonction publique et ses agents »

2



Cette base a été élaborée par nos membres, en lien avec les personnels. Elle a été soumise au 2^{ème} congrès pour débat, amendement et approbation. Elle a été adoptée à l'unanimité des votant-e-s. Cette base a pour fonction de faire connaître aux agents et cadres du Grand Reims nos orientations définies démocratiquement et les organiser autour de revendications précises. Elle vise également à constituer un document permettant l'ouverture de négociations immédiates avec l'employeur.



■ De la place de la CGT et de l'UFICT-CGT au sein du Grand Reims

La Fédération CGT des services publics dispose au sein du Grand Reims de deux organisations : la CGT (qui regroupe les agents de catégorie C) et l'UFICT-CGT (qui rassemble les A, les B et les agents de maîtrise).

Lors des élections professionnelles du 6 décembre 2018, les agents et cadres du Grand Reims ont placé la CGT et l'UFICT-CGT en tête du scrutin désignant les représentants du personnel au Comité technique.

Ce qui fait de la CGT la 1^{ère} organisation syndicale du Grand Reims. En effet, la Direction générale des Collectivités Locales (DGCL) utilise les seuls résultats des 7021 Comités techniques agrégés nationalement pour définir les résultats nationaux dans la Fonction publique territoriale (FPT) et la représentativité syndicale qui en découle.

3

C'est ainsi que la CGT a été désignée par la DGCL comme la 1^{ère} organisation de la FPT avec plus de 28%. Notre résultat au Grand Reims (36%) est supérieur à celui national.

Les agents et cadres du Grand Reims ont également placé la CGT et l'UFICT-CGT en tête de la CAP C (la CAP démographiquement la plus importante) et en CAP B. En CAP A, la CGT et l'UFICT-CGT arrivent secondes. Elles manquent la parité en siège à seulement 3 voix.

Lors de ces élections, s'est produit un mouvement électoral majeur et inédit. Sur l'ensemble des CAP A et B, la CGT est désormais le 1^{er} syndicat de cadres à l'échelle des administrations territoriales rémoises (Grand Reims, Ville de Reims et CCAS) avec 62.5 % des sièges de titulaires et de suppléants.

Cette réalité électorale s'est construite au quotidien dans notre relation avec les agents. Ces derniers font d'ailleurs le choix systématique de la CGT lorsqu'il s'agit de lutter. En témoigne le plus important mouvement social du mandat, celui de l'automne 2016 pour une augmentation égalitaire de 100 € nets par mois. Action qui a permis la neutralisation des effets négatifs et pervers du RIFSEEP et l'obtention d'une augmentation du régime indemnitaire avec un complément individuel annuel automatique pour tous à 500 €.



■ De la responsabilité de la CGT et de l'UFICT-CGT

Cette situation et le contexte général nous confèrent une responsabilité particulière. C'est pour cela que nos organisations syndicales, après avoir consulté leurs membres, ont pris la décision de formaliser cette base revendicative.

La campagne électorale qui nous a permis de renforcer notre organisation en nombre de membres, nous a conduits à de nombreux passages dans les services. Nous y avons observé et entendu de la bouche de nos collègues **un sentiment de dégradation du climat social, de défiance à l'égard de l'employeur et de la hiérarchie, enfin de déclasserment social.**

Cela a été confirmé lors de notre Assemblée générale du 30 novembre 2019 qui a rassemblé sur fond de gilets jaunes, 150 collègues particulièrement revendicatifs.

La forte abstention du 6 décembre, notamment en CAP C, procède de la même logique de déception et de défiance. Les cadres attendent encore le passage des 13 jours d'ATT à 15, pourtant promis en 2014.

Dans ce contexte confus et délétère, il est de la responsabilité de la CGT et de l'UFICT-CGT de porter des revendications afin d'ouvrir des négociations sociales.

4

■ La qualité du service public

Notre organisation est attachée au Service public qu'elle définit comme un bien public, un outil de progrès social, un instrument redistributif. Or, force est de constater que le Service public est mis à mal par un effet ciseau résultant de la politique gouvernementale d'austérité budgétaire et de son application locale, la contractualisation financière.

△ L'emploi public

L'emploi public est ainsi touché par la contractualisation financière. Entre le Grand Reims et la Ville de Reims, 157 postes, soit plus de 5% des effectifs sont vacants. Nous comparons cette situation à un plan social, comme ceux en cours dans certaines entreprises rémoises comme Boehringer (80 emplois). Comment produire un service public de même qualité avec 157 collègues en moins ? Nous demandons le recrutement immédiat sur ces 157 postes.

A ces 157 emplois vacants, il convient d'ajouter les postes permanents (correspondant à des métiers inscrits au répertoire idoine du CNFPT) qui sont occupés par des services civiques, des stagiaires, des emplois aidés et même des autoentrepreneurs. Dans ce dernier cas, il s'agit d'une forme d'uberisation de la fonction publique territoriale. Nous demandons la déprécarisation de tous ces emplois.

△ Les dépenses de fonctionnement du service public, notamment en personnel

La baisse des dépenses de fonctionnement touche l'ensemble de nos administrations territoriales rémoises mutualisées. Elles atteignent à la Ville de Reims de près de 4 millions d'€.

Au Grand Reims, les dépenses de fonctionnement augmentent de 0,2% en 2019. Mais cette évolution étant inférieure à l'inflation (1.9%), les moyens du service public pour répondre aux besoins des usagers baisseront en euros constants. L'impact sur la qualité du service public sera tangible. Nous demandons les moyens nécessaires pour assurer un service public de qualité, de proximité et accessible à tous (y compris financièrement).

La principale dépense de fonctionnement est au demeurant la dépense en personnel. La progression de cette dépense est très inférieure à l'inflation (+1.9%) avec à la Ville (+0.3%) et au Grand Reims (+ 0.42%). La masse salariale va donc baisser en euros constants de 1.5%.

Cette situation nous inquiète particulièrement. En effet, la progression de 0.42% intègre diverses mesures de déprécarisation de techniciens voirie sur les pôles territoriaux, de prise en charge à hauteur de 50% de la mutuelle, du passage des titres restaurant de 6.5 € à 7,5 € et de la prime annuelle (CIA) de 450 € à 500 € (obtenue à la suite du mouvement social de 2016 initié par la CGT).

Avec de telles évolutions minimales comment recruter sur les 157 postes vacants ? Comment assurer le Glissement Vieillesse nécessitant un minimum d'évolution de la masse salariale de 3% ? Nous demandons une évolution de la masse salariale supérieure à 3%

5

△ Vers la gratuité des transports urbains

La CGT et l'UFICT-CGT du Grand Reims revendiquent la gratuité des transports en publics ; Ce pour satisfaire à des objectifs sociaux, économiques ou environnementaux. Aujourd'hui, 110 réseaux dans le monde ont adopté la gratuité de leurs transports dont une trentaine en France. Nous demandons la gratuité des transports urbains.

■ Rémunération directe et indirecte

Le gouvernement a annoncé la poursuite du gel du point d'indice. Depuis 2000, au regard de l'inflation, cela représente une perte mensuelle de 254 € pour un agent de catégorie C, de 345 € pour un cadre B et de 460 € pour un cadre A. Les agents territoriaux vivent actuellement un déclassement social. 30% des agents auraient renoncé faute de revenus suffisants à certains soins.

Nos propositions concernent en la matière tant la rémunération directe que la rémunération indirecte, des mesures générales que des mesures spécifiques.

△ Non application du jour de carence

Nous réitérons notre demande de janvier 2018 de non application du jour de carence, mesure injuste frappant des agents malades. Il représente une ponction de 50 000 € sur les salaires de nos collègues, somme importante pour eux, mais dérisoire pour le Grand Reims. Certaines collectivités comme la Mairie de Noisiel ne l'applique pas. Quant aux Contrats aidés, leur situation est encore plus marquée par l'injustice. En effet, leur délai de carence est de 3 jours. Nous demandons la non application du jour de carence tant pour les agents publics que les contrats aidés.

△ Le stationnement

Avec la fermeture des promenades au stationnement et les nombreux travaux, il est désormais pratiquement impossible de pouvoir se garer gratuitement pour se rendre au travail dans une direction située en Ville ou à proximité du Centre-Ville. Le pouvoir d'achat des agents est en berne. Il est de plus en plus amputé par des coûts de stationnement démesurés. La suppression à terme du parking du Boulingrin aggravera la situation.

Plusieurs solutions immédiates existent comme une prime stationnement pour les agents concernés ou l'instauration d'un tarif préférentiel 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). Nous demandons l'instauration d'un tel tarif, le plus bas possible.

Une solution structurelle consiste en la construction d'une cité administrative avec des places de stationnement suffisantes tant pour les agents que les usagers. Il est à noter que si dans le cadre des petits – déjeuners CAP RH, l'écu au personnel évoque un projet de cité finalisé pour 2023, les organisations syndicales n'ont pas été associées à ce jour à cette démarche.

Nous constatons également que le Parking CPA Hôtel de Ville est sous occupé. Nous demandons que des places soient réservées aux agents communautaires et municipaux, selon des modalités à négocier.

6

△La complémentaire santé et la garantie de maintien de salaire

Nous demandons qu'un bilan précis soit réalisé en la matière et présenté au CHSCT et au CT.

Nous demandons également que lors du renouvellement du marché des clauses éthiques soient introduites afin de ne recourir qu'à des organismes mutualistes et d'exclure des entités comme Collecteam dont le but unique est la redistribution de profits ponctionnés sur la santé des agents et l'argent public. A Clermont-Ferrand, Lyon, Nantes, Roubaix, aux CD 59 et 63, la CGT a observé les mêmes dérives.

Qui plus est, si le taux d'affiliation à la garantie maintien de salaire est satisfaisant, il n'en va pas de même relativement à la complémentaire santé.

△Un comité d'action sociale, outil redistributif et de solidarité

Le budget alloué au CAS et au CNAS constitue une part de notre salaire indirect.

La loi du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale a posé le principe de la mise en œuvre d'une action sociale pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics au bénéfice de leurs agents.

L'employeur est tenu de rendre compte au CT. En effet, l'article 16 de la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique a modifié l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984 qui prévoit désormais que les comités techniques doivent être consultés pour avis sur les questions relevant de l'action sociale.

Nous demandons que cette disposition soit désormais respectée à travers un véritable débat et l'ouverture d'une négociation sociale. Chaque année, l'employeur doit présenter le budget qu'il alloue au CAS et au CNAS, les orientations qui guident ses subventions, les actions connexes, de donner une visibilité pluriannuelle sur les financements.

Il s'agit pour la CGT et l'UFICT-CGT de préserver le CAS en tant qu'outil redistributif et de solidarité multiple (sociale et intergénérationnelle) ; de le renforcer ; de le moderniser ; de le transformer en Comité d'Action Sociales et Culturelles (délimitant ainsi l'action sociale qui revient à l'employeur des activités sociales et culturelles organisées par et pour les agents).

Nous réaffirmons le rôle-clé des agents dans la définition et la gestion de leur action sociale et culturelle.

Nous demandons :

- Un élargissement de la qualité d'ayant droit à toute personne qui au cours de l'année civile a effectué au minima 3 mois de service pour le Grand Reims.
- Un débat sur le devenir de l'action sociale pour les agents du Grand Reims qui ne sont pas au CAS
- Une revalorisation du budget CAS - CNAS
- Une revalorisation des chèques vacances
- Une revalorisation du budget dédié à la carte Happiz afin d'augmenter son montant
- La mise en place d'une véritable solidarité intergénérationnelle pour les retraités
- La prise en charge des abonnements aux médiathèques et bibliothèques municipales rémoises par la Ville de Reims pour les personnels municipaux ; cet employeur se défaussant sur le CAS.
- Des moyens humains suffisants pour le CAS

7

Les agents relevant du CNAS doivent avoir un droit d'option entre le CNAS et le CAS.

△ La gratuité de l'eau pour les agents du Grand Reims habitant sur son territoire

Les agents de la SNCF bénéficient d'acquis sociaux en matière de transports ferroviaires ; Les agents d'EDF en matière d'électricité ; etc... Nous demandons au même titre la gratuité de l'eau pour les agents du Grand Reims habitant sur son territoire.

△ Astreintes décisionnelles Grand Reims

Les cadres A et B assurant les astreintes décisionnelles Grand Reims bénéficiaient encore en début d'année 2018, d'une compensation numéraire correspondant aux jours fériés – chômés. En effet, le temps d'astreinte étant reconnu comme temps de travail il est légitime que les agents ne pouvant pas jouir de jours fériés et contraints à rester sur le territoire afin de répondre aux besoins urgents puissent récupérer ou être indemnisés par principe d'égalité de traitement.

Depuis quelques mois des modifications ont été apportées sans aucune information ou concertation envers les personnes concernées. Des « consignes » ont été données de ne pas payer un jour férié sur une semaine d'astreinte. Nous demandons donc une compensation par le rétablissement de la situation qui prévalait en début d'année.

△ 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.

■ Les carrières

△ Un hiatus entre le discours et la pratique

Un CAP RH mobilité interne a été élaboré. Il constitue le discours officiel en matière de mobilité horizontale ou verticale et de recrutement (promotion et avancement de grade notamment). Or nous rencontrons un hiatus certain entre l'affichage de la volonté de la collectivité et la pratique de l'organisation.

Les agents et les cadres considèrent qu'il y a un accroissement réel du manque de transparence en la matière. Les choix sont même contestés sur le fond. Sur la forme, le manque d'explication est également dénoncé. Ce processus reposant sur un sentiment très partagé d'injustice sape à terme les légitimités internes : hiérarchiques, professionnelles, mais aussi organisationnelles.

Nous demandons la transparence sur les recrutements et l'accès aux PV de jury de recrutements lorsque nous le demandons pour vérifier l'adéquation entre la candidature retenue et le poste.

Nous demandons également la plus grande transparence sur les « faisant – fonction », avec des règles valables pour toutes et tous et non à la tête du client.

Nous demandons la suppression de toutes les règles dites internes défavorables aux agents en matière de carrière et n'existant pas dans le statut.

△ Résorber la précarité sous ses différentes formes

Les agents et cadres du Grand Reims sont l'objet de différentes formes de précarités : financière (catégorie C, agents à temps non complet, contrats aidés), statutaire (contractuels, contrats aidés), ou encore psychologique (pression temporelle, pression de la charge de travail, caporalisme, technocratie, placardisation). Nous demandons la mise en place d'un observatoire des précarités.

Nous demandons également le recrutement immédiat sur les 157 postes vacants. D'autant qu'il existe en catégorie C de recruter sans concours. 51 des 80 postes vacants au Grand Reims (57 sur 75 à la Ville) sont ainsi des postes de catégorie C.

A ces 157 emplois vacants, il convient d'ajouter les postes permanents qui sont occupés par des services civiques, des stagiaires, des emplois aidés et mêmes des autoentrepreneurs.

Nous demandons le recensement de ces postes et la mise en place d'un groupe de travail avec les organisations syndicales pour que tous les postes correspondant à un des métiers inscrits au répertoire idoine du CNFPT soient occupés à termes par des fonctionnaires.

Concernant les autoentrepreneurs, nous attirons votre attention sur le fait que le 28 novembre 2018, la Cour de cassation s'est prononcée, pour la première fois, sur la qualification du contrat liant un livreur à un opérateur de plateforme numérique.

Elle a procédé à la requalification du statut d'autoentrepreneur à celui de salarié. Quand certains de nos prestataires autoentrepreneurs ont des badges d'accès à nos locaux, voire des y ont des espaces de travail, nous nous retrouvons dans les conditions identiques à celles qui ont conduit à cette requalification. Pour la CGT et l'UFICT-CGT l'ubérisation du fonctionnariat est une ligne rouge conduisant à un contentieux administratif. Nous demandons donc le recrutement de tous ces précaires en tant qu'agent par intégration directe (catégorie C) ou sur contrat (avec obligation de passer les concours).

Est également intolérable la précarité dérivée sur les prestataires. L'exemple du nettoyage des locaux en témoigne. Les employeurs privés ne donnent pas assez de temps et de moyens à leurs salariées pour pouvoir nettoyer correctement les locaux. Les agents ne sont pas satisfaits des prestations avec des conséquences en termes d'hygiène et de bien-être, donc de productivité... Les salariées privées ont parfois recours à leurs enfants pour assurer et les aider dans leurs tâches... Cette situation est le fruit d'une logique de compression des coûts. Logique qui s'aggravera en 2019. En effet, lors du CODIR du 29 novembre, a été annoncée une réduction des dépenses de propreté et de nettoyage des locaux de 800 000 euros...

△ La relation DRH - agents

Notre DRH ne dispose pas suffisamment d'agents. Les personnels de la DRH exercent leurs missions dans des locaux inappropriés. Cela a une incidence sur la relation entre la DRH et les agents en quête d'informations relatives à leur carrière ou leur rémunération. Nous demandons la mise en place d'un dispositif de type Reims contact pour assurer des réponses adéquates et dans les délais raisonnables, avec accusé de réception, avec une dimension qualitative (accusé de réception, délais de réponse, contenu de la réponse).

■ Conditions de travail et santé

△ Le temps de travail

Le Gouvernement entend remettre en cause, en 2019 au titre de la loi Fonction publique, les jours d'ancienneté, ainsi que les ASA familiales et les ponts octroyés par l'autorité territoriale. La CGT et l'UFICT-CGT s'oppose à ce recul social.

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

△ L'intensification de la charge de travail

Le fait que 157 postes (a minima) soient vacants a pour conséquence première que les tâches relevant de ces postes sont assurées par les collègues présents. Ceux-ci subissent ainsi une intensification de leur charge de travail qui n'engendre aucune contrepartie mais qui surtout est préjudiciable à leur santé. Cette situation contrevient aux obligations de l'employeur en matière de santé au travail. Nous demandons que l'employeur cesse cette intensification et respecte ses obligations.

△ Le processus RPS

Les agents et cadres nous disent qu'il n'est rien ressorti de concret du processus de diagnostic RPS. Le sentiment est que si Puzzle Concept a fait correctement son travail, l'employeur (blocage du DGD en charge du dossier) n'a pas souhaité mettre en place les actions nécessaires.

La CGT et l'UFICT-CGT demandent la mise en place d'un Groupe de travail RPS relevant du CHSCT et disposants d'indicateurs en provenance de la médecine du travail (Pathologies RPS par exemple comme nous en disposions pour les années 2010 – 2012).

La non reconnaissance par la hiérarchie ou l'exécutif, ainsi que des formes de travail empêché (cf. le discours récurrent sur la sur qualité du service public) constituent aujourd'hui deux causes de survenues de Troubles Psycho Sociaux au sein de nos administrations. La troisième renvoie aux formes managériales de caporalisme (management de proximité) et de technocratisme (management dit supérieur). Certains diraient plus simplement : un manque de respect et de considération au quotidien.

△ Cité des services publics

Dans le cadre des petits – déjeuners CAP RH, l' élu au personnel évoque un projet de cité finalisé pour 2023, les organisations syndicales n'ont pas été associées à ce jour à cette démarche. Nous demandons que ce sujet soit inscrit au 1^{er} CT de 2019, avec visite des locaux pressentis (tri postal).

△ Réduction des moyens

La baisse des dépenses de fonctionnement aura une incidence sur le fonctionnement des services. La baisse annoncée du parc automobile du Grand Reims également. Il n'est pas acceptable que des agents utilisent leur véhicule personnel ; aujourd'hui ou demain. Les besoins de mobilité professionnelle sont importants sur une Communauté urbaine de 1500 km², éclatée sur de nombreux sites. Il convient donc de disposer d'un parc automobile répondant à ces besoins. Le système de pool de véhicule est inadapté aux besoins (en soirées, sur plusieurs jour, de disponibilité immédiate) et à l'éclatement géographique des services. Il ne vise qu'à réduire le parc pour des considérations financières et clientélistes (camoufler les véhicules aux commerçants du centre-ville qui ne veulent pas les voir).

■ Management

△ Un management stratégique en défaut de production d'un projet d'administration

La clé de voute d'un bon fonctionnement organisationnel est l'existence d'un projet d'administration déclinant le projet politique en objectifs et contenus de politiques publiques auxquels sont affectés des moyens humains, financiers, mobiliers et immobiliers dans le cadre d'une structure relationnelle.

Un tel projet d'administration est producteur de sens. Arrivés presque à terme du mandat, nous attendons encore un tel projet d'administration. En fait nous ne l'attendons plus.

Les séminaires ne progression managériale, malgré leur qualité indéniable sur le fond et la forme ne sauraient combler cette grave lacune.

Une majorité de collègues estime désormais que le projet d'administration, s'il existe, se réduit à la contractualisation financière.

△ Un sentiment de dépossession vécu par l'encadrement intermédiaire et de proximité

Pour faire vivre nos administrations, il n'y aurait plus besoin de connaître leur histoire ou le territoire qui constitue leur terreau. Posséder cette connaissance serait même un désavantage. La qualité première serait d'être un manager hors sol.

Le sentiment de dépossession de leur prérogative passe aussi par la question de l'information. Celle-ci est soit absente. Comment alors légitimer les décisions qui ne peuvent avoir comme seule source de bien-fondé que la dimension pyramidale descendante hiérarchique. Soit elles sont partielles. En CODIR, le 29 novembre les dépenses de personnels sont présentées aux cadres intermédiaires comme évoluant de 1.6% (En 2018 : 50 554 791 € pour 51 378 840 € en 2019). Mais au Conseil communautaire, l'évolution déclarée est de 0.43%.

Un autre processus conduit à ce sentiment de dépossession. Nombre de cadres estiment avoir perdu le lien direct avec les élus.

△ Un encadrement soumis à une pression organisationnelle et managériale contreproductive

Manque de sens de l'action publique, fonctionnement hiérarchique uniquement descendant et stérilisant, manque de considération et de confiance, manque de moyens, organisent une pression organisationnelle et managériale contreproductive. Cette pression amène certains collègues à franchir les limites de l'éthique professionnelle (recours à autoentrepreneurs faute de personnel), à des conflits éthiques, à la démotivation, à mettre la santé en danger, ou plus grave au renoncement.

■ Instances paritaires

La loi Fonction publique devrait affaiblir les instances paritaires. Ce n'est une bonne nouvelle ni pour les employeurs territoriaux, ni les agents et ni leurs organisations syndicales.

△ Le fonctionnement des instances paritaires

Nous demandons le retour à la situation antérieure qui autorisait les suppléants à intervenir en CT, CAP et CHSCT. Nous demandons également le respect des délais de production des PV d'instances, prévus dans les règlements intérieurs de celles-ci.

△ Le CHSCT

La CGT et l'UFICT – CGT revendiquent le secrétariat du CHSCT pour la période du mandat pour l'organisation arrivée en tête au CT.

Cette position est permanente que nous soyons vainqueurs ou non. Il s'agit de créer une stabilité dans la fonction de secrétaire du CHSCT.

Nous rappelons qu'il n'appartient pas à l'autorité territoriale de désigner le secrétaire du CHSCT. Le décret du 3 février 2012 précise dans son Article 56 que Le secrétaire du Comité est désigné par les représentants du personnel en leur sein. Afin d'assurer le meilleur fonctionnement possible la CGT et l'UFICT-CGT proposent que le secrétariat soit assuré par un de leur représentant sur l'ensemble du mandat et que soient créés dans le règlement intérieur de postes de secrétaires adjoints. L'un pour FO, l'autre pour la CFDT. Ce trinôme travaillerait en lien étroit avec la DRH (calendrier, ordre du jour, enquêtes, etc).

Nous demandons que les membres du CHSCT aient accès aux formations de l'EFI en lien avec leur mandat et en sus de leur CREP. Nous demandons que le CHSCT puisse avoir recours à des experts extérieurs.

12

■ Droits syndicaux

△ Protocole de droits syndicaux adopté par le CSFPT, le 29 novembre 2018

Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale du 29 novembre 2018 a adopté un modèle de protocole des droits syndicaux. Il apparait que certaines de ses dispositions sont plus favorables que celles en vigueur au Grand Reims, voire créer des droits inexistant dans notre administration.

Nous demandons la mise en œuvre de certaines d'entre-elles prévues à l'article II et identifiées comme des moyens de fonctionnement : des frais d'affranchissement du courrier, des frais de reprographie, des frais d'abonnement à des revues ou collections sur le statut de la fonction publique territoriale, l'accès au parc des véhicules de service, le remboursement des frais kilométriques (participation à des réunions (CT, CAP, CHSCT) à Reims pour des agents des pôles, etc.).

△ Information des organisations syndicales

Nous demandons l'accès à certaines informations comme les PV de jurys de recrutement.

■ Un lien permanent à travers des rencontres formelles avec l'autorité territoriale

Il est important qu'un espace d'échange existe entre autorité territoriale et notre organisation syndicale. A cet effet, deux rencontres formelles par an nous semblent nécessaires et autant que de besoin. Nous demandons une rencontre rapide pour initier un cycle de négociations.

**La CGT et l'UFICT-CGT du Grand Reims
lors de leur 2^{ème} congrès syndical, le 29.01.2019**



