



## Comité technique Grand Reims du 4 décembre 2019

### I/ Pv du CT du 16 septembre 2019

Vote pour de la CGT

### II/ Projet relation aux usagers et regroupement des services

Samuel Bigault a fait une présentation claire et précise relativement au projet qui aboutira à la création d'une cité des services publics. La programmation demande de connaître le site définitif.

### III/ Phare de Verzenay, bilan de la modification des horaires et questions CGT – UFICT CGT, et accessoirement camping Val de Vesle

Dans sa présentation, la directrice du phare a indiqué que « les agents voulaient l'annualisation » et qu'il n'y avait pas de souci en basse saison pour les horaires de fermeture en raison de la faible luminosité poussant les usagers à partir de bonne heure.

Au regard de la note, la CGT et l'UFICT-CGT observent 3 éléments positifs : La satisfaction des usagers et l'augmentation de la fréquentation de près de 9%, donc de recettes pour le service public.

La CGT et l'UFICT-CGT a souligné que les agents du phare à qui nous avons présenté la note ont évoqué plusieurs problématiques :

- L'amplitude horaire entre une prise de poste à 9h30 et des vernissages qui finissent à 22h, soit une amplitude de 12h30.
- La difficulté de prendre la pause méridienne de manière quasi quotidienne en haute saison. Les agents s'interrogent sur la durée de cette pause méridienne. Il leur aurait été indiqué par leur hiérarchie que la DRH considérait que la pause méridienne était au maximum d'une heure et que cela était non négociable.
- La question du ménage, celui étant assuré quotidiennement pour partie et totalement le week-end par les agents d'accueil, alors que ces tâches ne relèvent pas de leurs missions
- Le sujet des heures supplémentaires 2019 : seront-elles payées ou récupérées ?

Dans l'une de nos questions, nous abordons également :

- Le sujet du droit à la formation
- L'absence de maintenance et d'entretien de certaines scénographies
- Le devenir du mode de gestion du Phare

### Réponses de l'employeur

**Les heures supplémentaires :** « Sur 2019, 50 heures supplémentaires en basse saison par agent statutaire ont été décomptées. Elles seront payées de manière exceptionnelle cette année. En 2020, compte-tenu de l'annualisation, il n'y aura pas d'HS », la directrice du phare.

**La formation** : « Nous avons pu répondre à 3 demandes d'agents statutaires. Nous n'avons pas pu répondre à d'autres demandes qui seront reportées en 2020. Ce par rapport au nombre d'agents présents sur le site », la directrice du phare.

La CGT et l'UFICT-CGT ont demandé alors : « Comment allez-vous faire pour respecter le droit à la formation avec les mêmes effectifs en 2020 ? »

L' élu au personnel a alors précisé ceci : « C'est le principe de la continuité du service public qui prévaut. Il s'agit d'une petite équipe. Tous ne peuvent pas partir en formation. Il faut un étalement sur 2 à 3 ans. Il appartient de faire à la hiérarchie de concilier les différents principes ».

Pour la CGT et l'UFICT-CGT, il ne s'agit absolument pas de faire partir tout le monde en même temps en formation, mais d'organiser sur toute l'année les formations qui constituent un droit des agents.

Pour rappel, nous payons une cotisation de 0,9% sur notre salaire. Quant au service public, c'est bien la CGT et l'UFICT CGT qui le défendent et non l'employeur qui n'entretient pas les collections et qui a un projet de privatisation du phare. Il est qui plus est possible de conjuguer continuité du service public et formation : en programmant ces dernières et en prévoyant des remplacements. Est-il possible d'assurer un service public avec seulement 4 postes Equivalents Temps Plein (ETP) ?

**Scénographie** : « il existe des difficultés du fait que les dernières modifications ont été réalisées en 2009. Le matériel a vieilli. Il y a une étude en cours. Le projet sera présenté en 2020 », la directrice du phare.

La CGT et l'UFICT-CGT s'interrogent. Pourquoi les scénographies ne sont-elles pas entretenues, notamment sur le plan électrique au point de devoir fermer certaines salles ? Quant au projet (cf le comité de pilotage du 1<sup>er</sup> juillet) nous le connaissons sur un point que nous refusons : confier au privé (en DSP) la gestion et l'exploitation du phare, donc le personnel. Est-ce cela la continuité du service public évoqué par l' élu ?

**Nettoyage** : « L'agent d'entretien est en poste du lundi au vendredi. Il est préférable qu'elles (les agents d'accueil) n'entretiennent pas les sanitaires. Un devis a été demandé pour résoudre ce problème. Il est de 1800 € TTC.

**Camping Val de Vesle** : Tant l' élu au personnel qu'un élu du Pôle concerné ont affirmé qu'il n'y avait pas de volonté d'aller dans un sens ou un autre. Ce faisant, ils méconnaissent les conclusions d'une étude réalisée par un consultant extérieur.

**Amplitude horaire** : Nous n'avons pas été compris. Pourtant nous avons été clairs. Les agents du phare travaillent parfois dans le cadre d'une amplitude horaire de 12h30 ce qui déroge à l'état du droit positif. Dans la FPT, La durée quotidienne de travail ne peut pas dépasser 10 heures. L'amplitude maximale de la journée de travail, c'est-à-dire la durée maximale de la journée de travail, temps de pause inclus, est fixée à 12 heures. L'agent bénéficie d'un repos minimum quotidien de 11 heures. En l'absence de réponse assurant le respect du droit, nous saisissons la DRH et le CSHCT.

**Plus globalement, nous appelons les agents du Grand Reims et les usagers du Phare à défendre son maintien dans la sphère du service public et la mobilisation pour l'obtention des moyens financiers suffisants à son fonctionnement.**

#### **IV/ Guide des bonnes pratiques : violences en milieu périscolaire, la CGT et l'UFICT-CGT font ajouter une référence à la protection fonctionnelle**

Un guide des bonnes pratiques face aux violences en milieu périscolaire a été présenté.

La CGT et l'UFICT-CGT ont fait part de leur étonnement quant à l'absence de référence à la possibilité de demander la protection fonctionnelle pour les agents ayant subi de tels actes.

Après nous avoir répondu que le guide était peut-être déjà tiré (quel respect pour le Comité technique) et que ce document ne concernait pas la protection fonctionnelle, l' élu au personnel a consenti à entendre la CGT et l'UFICT-CGT.

Pour rappel, l'agent public bénéficie de la protection fonctionnelle s'il est victime d'une infraction à l'occasion ou en raison de ses fonctions. L'administration doit protéger l'agent, lui apporter une assistance juridique et réparer les préjudices qu'il a subi. La demande de protection fonctionnelle doit être formulée par écrit auprès de l'administration employeur à la date des faits en cause.

#### **V/ Direction de l'eau : modification des horaires d'été et devenir du mode de gestion**

La direction de l'eau a présenté un projet d'adaptation des horaires de travail aux périodes sensées rencontrer de forte chaleur. Cette demande émanerait de la totalité des agents, même si elle impacte leur organisation familiale et personnelle. Il s'agit là d'un dispositif expérimental avec bilan pour 2020. Nouveaux horaires pour la période du 01 juillet au 31 août : 06h58 à 12h00 et 13h00 à 15h45 du lundi au jeudi et de 06h58 à 11h00 le vendredi.

Le débat s'est fait dans un brouhaha en raison du bruit provoqué par la discussion de deux élues très peu concernées et que l' élu au personnel à inviter à rejoindre les échanges collectifs.

Répondant à une question de la CGT et de l'UFICT – CGT quant à un article de l'Union évoquant une privatisation de la Direction de l'eau, l' élu au personnel a expliqué qu'il y avait une convergence des modes de gestion de l'eau vers une date commune 2024 – 2029, à travers une Délégation de Service Public unique en lieu et place de la trentaine actuelle. La question du passage en régie se posera alors. Plusieurs élu-e-s ont souligné la qualité du travail et du service produit par la DEA ; La régie - DEA contribuant à un service efficace.

La CGT et l'UFICT-CGT ont rappelé leur attachement viscéral à la régie directe.

#### **VI/ Direction des déplacements et études sur les espaces publics : modification de l'organigramme**

Pour tenir compte de l'évolution de la charge de travail en évolution à la hausse (doublement du nombre d'ouvrages suivis), l'organigramme est modifié à effectif global constant. Un poste de dessinateur est supprimé.

#### **VII/ Direction de la voirie, circulation et éclairage : DSP pour la création et l'exploitation d'un parking, avec 200 places réservées pour des fonctionnaires, mais...**

La CGT et l'UFICT-CGT ont voté contre ce projet qui confie un parking rentable au privé. CFDT et FO ont voté pour cette privatisation aux aspects particuliers.

La création de cet équipement s'inscrit dans le contexte suivant : suppression de places sur les basses et hautes promenades ; création d'un parking privé au complexe aqualudique (545 places) et sous le Boulingrin (200 places).

Il s'agit ici de créer un parking à la croisée du boulevard Roederer et de la rue de Saint-Brice d'une capacité de 500 places.

Le foncier appartient aujourd'hui à l'Etat. 200 places (100 le week-end) seront réservées pour les véhicules personnels des policiers.

Comme tous les salariés, les fonctionnaires doivent aussi pouvoir se garer. O, il fut un temps où l' élu du personnel avait répondu aux revendications des agents du Grand Reims et de la Ville de Reims portées par la CGT et l'UFICT-CGT : « Il n'est pas possible de réserver des places de parking pour une partie du personnel ». Il jugeait même ces revendications excessives, en rupture d'égalité avec les salariés du privé.

Quand l'employeur le veut, il le peut. La preuve.

### **VIII/ Run in Reims, bilan des dérogations au temps de travail et de repos**

13 agents le 19 octobre 2019 et 32 agents le 20 étaient concernés par Run In Reims au titre des besoins en personnel du Service Gestion du Domaine Public et Stationnement Réglementé. Il s'agissait de volontaires du service ou de la direction, voire de directions techniques.

Les agents concernés ont bénéficié d'un repos compensateur.

### **IX/ Restaurant municipal et communautaire, pas d'augmentation des tarifs en 2020, sur fond d'accroissement de la fréquentation**

Il n'y aura donc pas d'augmentation du tarif en 2020.

Dans le même temps, la fréquentation, s'est accrue fortement 33000 repas 2016, 38 5000 en 2017 41500 en 2018 et 42600 2019.

### **X/ Prévoyance et complémentaire santé, très forte hausse demandée et imposée par Collecteam**

Collecteam voulait imposer une nouvelle augmentation des tarifs de près de 18% soit 135 000 € pour la complémentaire et 36 000 € pour la prévoyance (Garantie maintien de salaire), un total de 171 000 €. Une telle augmentation aurait représenté environ 115 € par agents par an.

**La CGT et l'UFICT-CGT considèrent cela comme du racket : une forme d'extorsion d'argent par intimidation ou violence.**

L' élu au personnel considère qu'employer le terme de racket revient à faire de la diffamation.

A vous de juger cette bataille sémantique qui porte sur une somme importante...

L'augmentation du tarif de 18% est-elle justifiée par une augmentation d'autant des jours d'arrêts, des maladies professionnelles, des maladies normales, des frais médicaux des agents du Grand Reims ?

Evidemment que non.

Il s'agit d'augmenter les provisions réalisées par Collecteam. Celles-ci créent un déficit artificiel pour nourrir les appétits voraces des actionnaires de Collecteam.

Pour obtenir une augmentation régulière de ses tarifs, Collecteam use de la menace. La menace est la suivante : « Si vous ne payez pas, j'abandonne le contrat qui n'est pas équilibré ».

Or, ce déséquilibre est créé de toute pièce par les provisions de Collecteam ! Pas par la dégradation de l'état de santé des agents.

Et si cette cause était la 1<sup>ère</sup>, Collecteam aurait preuve d'une méconnaissance grave du marché de la santé complémentaire des agents territoriaux. Méconnaissance qui la disqualifierait en la matière.

Et Reims n'est pas seule dans ce cas. Collecteam sévit à la [Ville de Paris](#), [la Ville de Paris \(Bis\)](#), [à la Ville de Nantes](#), à la [Ville de Lyon](#), [à la Ville de Saint-Nazaire](#), pour ne prendre que ces exemples. La même recette est utilisée partout.

En usant de cette pression, (de ce pistolet sur la tempe qu'est le message : « augmentez ou je vous laisse en rade avec vos agents »), Collecteam organise à l'échelle nationale un système qui prend de l'argent public indûment aux employeurs territoriaux et aux agents territoriaux.

En demandant 18% d'augmentation, Collecteam a obtenu du Grand Reims 6% ce qui est encore exorbitant.

L'employeur coincé entre l'étau de Collecteam et des agents a décidé de prendre à sa charge l'intégralité de cette augmentation injustifiée et fallacieuse.

**La CGT et l'UFICT ont décidé de ne pas participer à cette farce et ont refusé de prendre part au vote. En aucun cas nous ne saurions cautionner ce racket institutionnalisé. La santé n'est pas une marchandise.**

A contrario, la fédération CGT des services publics, représentée notamment par le secrétaire général de l'UFICT-CGT du Grand Reims, participe à un groupe de travail avec l'ensemble des organisations syndicales nationales de la FPT et la coordination des 54 000 employeurs territoriaux.

L'objectif est de définir une position commune qui permettra d'améliorer la prise en charge de la protection sociale complémentaire des fonctionnaires.

A des années lumières, de l'attitude de Collecteam qui certes améliore la santé de certains, qui ne sont autres que ces actionnaires.

## **IX/ Etat des emplois – modifications**

La CGT et l'UFICT-CGT se sont abstenues sur la délibération.

Celle-ci comporte de mesures que nous appuyons car notamment liées à la déprécarisation ou à des promotions internes.

Néanmoins, d'autres mesures s'inscrivent dans un recours accru aux contractuels ou de déclassification de poste (transformation d'un poste de B en C).

### **X/ Régime indemnitaire, toilettage, avancées à la marge qui ne modifient pas la nature du RIFSEEP**

La CGT a voté contre ce projet de délibération portant modification du régime indemnitaire. Il s'agissait d'un toilettage réglementaire et de l'adoption d'avancées à la marge qui ne modifient pas la nature du RIFSEEP.

A noter que les évolutions positives suivantes :

- ACMO : + 50 €
- Eboueur : + 38 €
- Chauffeur de benne : + 19 €
- Gardien de déchetterie : + 19 €
- Entretien des édicules : + 19 €
- Monoripage exceptionnel : + 7 €. La DRH a précisé qu'il ne s'agit pas d'institutionnaliser le monoripage.
- Maintien du RI lors d'un congé de préparation de reclassement.

### **XI/ Rapport situation comparée de l'égalité professionnelle**

*« N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour les droits des femmes soient remis en question. Ces droits ne sont jamais acquis. Vous devrez rester vigilantes votre vie durant » Simone de Beauvoir*

#### **Ce que nous retenons de l'intervention de la DRH :**

3 facteurs impactent l'inégalité salariale femme / homme : le temps de travail, l'ancienneté, les fonctions exercées.

Le Temps non complet (249 agents) et Temps partiel (100) représentent un différentiel de 21 points en matière de salaire.

#### **L'intervention de la CGT et de l'UFICT-CGT :**

Il s'agit là d'un document pertinent qui brosse un constat que nous partageons.

En termes de rémunération, l'écart salarial h / F, le plus fort est de 10,8%. Chez les contractuels le déséquilibre est moins prononcé, avec au maximum 6,6%.

Le GR est donc en dessous de l'écart salarial H/F dans la FP qui est de 19%.

Nous observons un très fort déséquilibre sur le grade d'Ingénieur en chef au détriment des femmes

Au GR, 65% des contractuels sont des femmes, 67% dans la FP.

Au GR, 94% des Temps Non Complets sont des femmes

Au GR 93% des TNC et des Temps partiels sont des femmes contre 82% dans la FP. Nous sommes donc au-dessus de la moyenne nationale.

Même si le document répond à trame préformatée, il serait intéressant pour compléter le tableau général par le montant des pensions lors du départ à la retraite. Pour rappel, le montant moyen de la pension de retraite dans la FPT est de 950 € pour une femme de catégorie C.

Nous avons particulièrement apprécié en page 23 le constat fait par la DRH que les contractuels sont bien moins rémunérés que les titulaires. Loi FP.

Nous constatons que les mesures en direction des agents du GR ne sont pas suffisantes. La partie du document qui est consacrée est trop légère avec seulement 2 pages sur 33.

La CGT et l'UFICT CGT aspirent à un plan global, holistique et structurel concernant :

1. Le recrutement
2. La mixité des emplois
3. La formation
4. Les agents non titulaires
5. Le déroulement de carrière
6. La revalorisation des emplois et filières à prédominances féminine
7. La suppression des écarts de rémunération
8. Les conditions de travail
9. Les agents à TNC ou TP
10. L'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle
11. Le combat contre les violences sexistes et sexuelles

A cet effet, nous proposons un groupe de travail DRH – CT / CHSCT sur ce sujet. Partant du constat partagé et bâtissant des actions concrètes.

## **XII/ CAP RH – guide « absence pour raison de santé et gestion de l'inaptitude »**

Il s'agit là d'un document facile à lire tant pour l'agent connaître ses droits que pour le cadre au titre de ses responsabilités managériales.

CGT et UFICT-CGT du Grand Reims

