

PIMENTS ROUGES, BULLETIN DE L'UFICT-CGT DU GRAND REIMS



[MEDECINE DU TRAVAIL GRAVE RECU POUR 3800 AGENTS]



Réunion mensuelle syndicats DRH

Réunion CGT / UFICT CGT et DRH sur une quinzaine
de situations individuelles

Programmation des évaluations des risques profes-
sionnels sur plusieurs pôles

Rupture conventionnelle, notre guide syndical

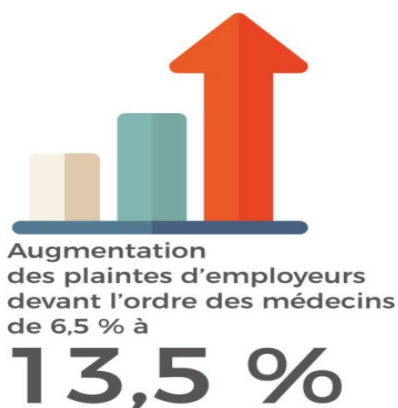
- ▶ CITIS
- ▶ REFONTE DE LISEA
- ▶ NBI, CREP, GPEC
- ▶ EVALUATION DES
RISQUES PROFESSIONNELS
- ▶ RETRAITE, ON CONTI-
NUE
- ▶ CHANGEMENT
D'ASSUREUR

AGENTS DE LA VILLE DE REIMS, DU GRAND REIMS, DU CCAS, DE LA REMS ET DE LA REMCA, VOUS NE VERREZ PLUS SYSTEMATIQUEMENT UN MEDECIN DU TRAVAIL MAIS UNE INFIRMIERE

Jusqu'à présent les agents de la Ville de Reims, du Grand (à l'exception de ceux des pôles, représentant 1/3 des effectifs) et du CCAS rencontraient un médecin (les docteurs Barrière et Leroy-Corbon) lors de la visite de médecine préventive.



Désormais, vous rencontrerez une infirmière de santé au travail et cas exceptionnel un interne...



La CGT et l'UFICT-CGT du Grand Reims qui ont découvert cette modification essentielle des modalités de pré-

vention considère qu'il s'agit là d'une régression en la matière. Un recul qui s'inscrit dans la logique de réduire le coût de la main d'œuvre que nous sommes.

Preuve en est un changement majeur administratif. En sortant de la visite, les docteurs vous remettent une fiche d'aptitude traduisant leurs conclusions: apte, apte avec restrictions/aménagements, inapte temporaire.

Désormais, vous aurez une simple fiche de visite. Comme il ne s'agit plus d'un entretien médical, mais d'un entretien infirmier qui ne peut donner lieu qu'à la délivrance d'une attestation de suivi ne comportant aucune mention relative à l'aptitude ou l'inaptitude médicale du salarié.

Seules la CGT et l'UFICT-CGT du Grand Reims ont protesté contre ce grave recul ; les autres organisations n'ayant rien compris au changement se murant dans un mutisme complet.

Aller plus loin: Quand les employeurs mettent la pression à 400 médecins chaque année

<https://syndicoop.info/quand-les-employeurs-mettent-la-pression-a-400-medecins-du-travail-chaque-annee/>



REUNION DRH / ORGANISATIONS SYNDICALES DU 15/01/2020,

REFONTE DE L'INTRANET

Une présentation très précise et claire a été réalisée par Séverine Mercier. Il s'agit de moderniser l'outil l'intranet en allant vers un bureau virtuel de l'agent et en mettant « L'humain au cœur de nos pratiques », la transversalité, la coopération. Il s'agit d'un processus itératif de transformation et de modernisation des organisations. En sont attendus un allègement de la boîte mail des agents et le partage d'une culture commune. La solution intranet est celle de Jalios <https://www.jalios.com/> Il équipe la Région Ile de France, les Département de Loire Atlantique, de Charente Maritime de Savoie, les villes de Gennevillier et de Velizy – Vilacoublay. L'intégrateur est EOLAS qui a pour client plus d'une cinquantaines de collectivités et EPCI. Un processus de désignation du choix de sa dénomination est en cours sur LISEA.

Le coût externe est de 450 000 sur 4 ans.

CONGÉ POUR INVALIDITÉ TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE (CITIS) DES DELAIS RESTRICTIFS : VIGILANCE

Pour un accident de service ou de trajet, la déclaration doit être transmis dans le délai de 15 jours à compter de la date de l'accident, accompagnée du certificat médical initial précisant la nature des lésions et la durée de l'arrêt de travail.

Au-delà du délai de 15 jours, un certificat médical établi dans un délai de 2 ans à compter de la date de l'accident pourra être produit à l'appui d'une déclaration d'accident de service ou de trajet. Ce certificat doit reprendre les lésions constatées lors de l'accident et qu'il indique un lien possible avec le travail. S'il n'y a pas eu de visite chez le médecin ou si les symptômes arrivent tardivement (notamment en cas d'altercation, choc...), le certificat médical doit décrire la nature des lésions et indiquer un lien possible avec le travail. La déclaration doit alors être déposée dans les 15 jours suivants le constat médical.

Pour une maladie, la déclaration doit être faite dans un délai de 2 ans à compter de la date de la première constatation médicale de la maladie ou de la date à laquelle le fonctionnaire a connaissance par un certificat médical du lien possible avec le travail. En cas de modification apportée au tableau des maladies professionnelles, un délai de 2 ans s'ouvre pour le dépôt de la déclaration.

CONSIDERANT CES ELEMENTS, NOUS VOUS APPELONS A LA PLUS GRANDE VIGILANCE LORS DE LA TRANSMISSIONS DES DOCUMENTS IDOINES ET A VERIFIER LEUR RECEPTION PAR LA DRH. NOUS DEMANDONS D'AILLEURS QUE SOIT MIS EN PLACE UN DISPOSITIF D'ACCUSE RECEPTION COMME LE FONT D'AUTRES EMPLOYEURS TERRITORIAUX.

En savoir plus :

[Le congé pour invalidité temporaire imputable au service \(CITIS\)](#)

[Le schéma de mise en œuvre du CITIS](#)

CITIS : CONGE POUR INVALIDITE TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE

En cas d'accident de service, accident de trajet, maladie contractée en service

Délais de déclaration :

- Accident et de trajet : 15 jours à compter de l'accident (ou 15 jours après la constatation médicale dans les 2 ans qui suivent l'accident)
- Maladies contractées en service : dans les deux ans suivant la première constatation médicale.

Non respect des délais = rejet du dossier



Délais d'instructions (pour reconnaissance pour accident de trajet, de travail et maladie professionnelle) :

- Un mois à compter de la déclaration de l'accident
- Deux mois en cas de maladie à compter de la déclaration
- Le délai ne peut dépasser 3 mois si demande d'avis d'un médecin agréé et si saisine de la commission de réforme

Si dépassement de délai, mise en CITIS provisoire

COMMISSION DE REFORME (motifs : non reconnaissance par l'autorité de l'accident de travail, de trajet ou de la maladie professionnelle)

VALIDATION DU CITIS

Durée en lien avec arrêt de travail

Intégralité du salaire durant le citis

Si guérison ou consolidation :

- Réintégration dans un emploi correspondant à son grade

Si constat d'incapacité permanente et définitive :

- Reclassement,
- Retraite pour invalidité (valable aussi si aucune solution de reclassement)

REFUS DU CITIS

SI CITIS provisoire :

- Remboursement des sommes perçues

CHANGEMENT DE COMPAGNIE D'ASSURANCE

Au 1^{er} janvier 2020, ASTER est désormais la nouvelle compagnie d'assurance pour les accidents de travail et de trajet des agents de la Ville de Reims, de l'ESAD et du CCAS. Les dossiers ouverts avec Gras Savoie, Dexia et L'abeille restent auprès de ces entités. Pour le GR, la CMP demeure l'assurance.

CONTRATS DE PROJET (QUESTION CGT)

Le contrat de projet a été introduit par la loi Dussopt. Il s'agit du pire contrat qui soit, non seulement il s'agit d'un CDD (de maximum 6 ans), mais il ne donne aucun droit à aucune intégration dans la FPT. Les durées des contrats de projet ne sont même pas comptabilisées au titre de celles permettant de bénéficier d'un CDI.

La durée maximale du contrat de projet correspond à celle du mandat politique. La sénatrice Laurence Cohen a dénoncé ce fait comme suit « *Précisément pour la fonction publique territoriale, le fait que ces nouveaux contrats de projet puissent couvrir une période de six ans, soit le temps d'un mandat, nous semble extrêmement pernicieux et inquiétant : mon collègue Pascal Savoldelli l'a souligné, ces dispositions nous exposent à des dérives, qui porteraient une atteinte très forte à la continuité de l'action territoriale* ».

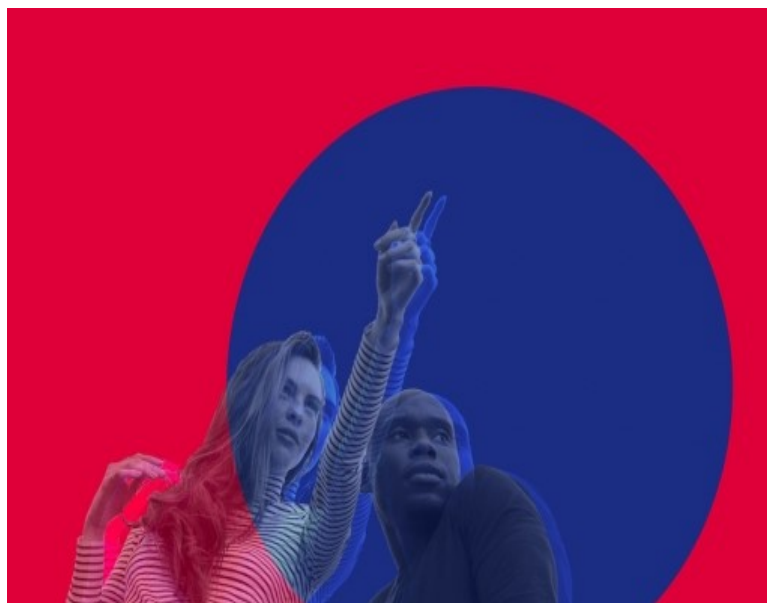
Or, nous avons appris que la direction générale entendait faire appel à ce statut ultra-précaire le plus rapidement possible. Le décret idoine d'application devrait paraître le **30 janvier 2020**.

La CGT et l'UFICT-CGT du Grand Reims ont rappelé leur opposition au contrat de projet et ont demandé qu'il soit encadré notamment dans les lignes directrices de gestion RH qui seront soumises au Comité technique. La CGT et l'UFICT-CGT du Grand Reims ont demandé que la nature des postes qui seront ouverts en contrat de projet soit présentée en Comité technique.

REORGANISATION DE LA DIRECTION DU DEVELOPPEMENT DURABLE

La CGT et l'UFICT-CGT du Grand Reims ont évoqué le projet de réorganisation de la Direction du développement durable qui a suscité un rejet total de l'ensemble des agents et cadres ; Ceux-ci signant à l'unanimité un courrier commun explicitant leur raison.

La CGT et l'UFICT-CGT du Grand Reims ont demandé qu'en l'absence de compromis, le projet de réorganisation ne soit pas présenté au Comité technique du 27 janvier. La CGT et l'UFICT-CGT du Grand Reims ont également proposé à FO et la CFDT l'adoption d'une position commune intersyndicale en vue de la défense des agents et cadres concernés.



REUNION DRH – CGT ET UFICT CGT DU 13/01/2020 SUR DES SITUATIONS INDIVIDUELLES, ([lire en ligne le CR](#))

Lundi, une délégation de la CGT et de l'UFICT-CGT rencontré la DRH au sujet d'une quinzaine de défenses individuelles assurées par notre organisation, soit 1% de l'effectif du grand Reims.

Une quinzaine de dossiers, soit 1% de l'effectif du Grand Reims sur des sujets graves

Au menu figuraient les sujets suivants: choix du médecin du travail, CREP, contrôle de l'exécution de marchés publics, dégradation de l'état de santé de l'agent en raison des conditions de travail, entretien annuel d'évaluation, médecine du travail, mobilité interne, NBI, non renouvellement de contrat, permis de conduire, prise en charge des frais occasionnés par l'usage du véhicule personnel, refus de congés, refus de formation, reclassement, rémunération, risque de passage à l'acte sous forme de violence physique, RPS, sanction, stagiarisation, temps non complet, tentative de suicide, violence managériale...

8 directions concernées

Les directions concernées étaient les suivantes : Archéologie – urbanisme, DEA, Direction du développement économique, DSIT, Moyens généraux, Pôle Champagne Vesle, Pôle nord champenois, Voirie.

Des avancées immédiates et d'autres à venir

Nous avons obtenu des avancées immédiates sur plusieurs dossiers (formation, stagiarisation, révision de la rémunération de contractuels, prise en charge des frais occasionnés par l'usage du véhicule personnel, un suivi actif des demandes de mutation interne (ou externe) des agents suivis par la CGT et l'UFICT.

Pour plusieurs autres dossiers, la DRH reviendra vers nous rapidement.

La DRH nous précisé que la non réponse aux courriers d'agents ou de la CGT et de l'UFICT-CGT valaient refus...

Nous avons demandé une réponse systématique.

La question épineuse des entretiens annuels

Nous avons demandé un rappel à l'ordre pour tous les n+1 qui ne respectent pas les délais pour les entretiens annuels d'évaluation et les CREP. Nous avons souligné que les CAP des révisions de CREP 2018 n'avaient toujours pas eu lieu.

Une demande d'audits RPS

Constatant la situation dans plusieurs directions (DSIT, Voirie) ou service (Archéologie) nous avons demandé la réitération du processus d'audit RPS qui date désormais de 5 ans.

La situation de l'archéologie

Concernant l'archéologie, nous avons demandé que le départ de la cheffe de service soit l'occasion d'y introduire les bonnes pratiques managériales, dont en 1^{er} lieu le respect des agents et cadres. Nous avons également revendiqué l'ouverture de négociations pour que les chargés d'opérations adjoints soient rémunérés comme des chargés d'opérations lorsqu'ils sont désignés comme tels (Archéologie) à la demande du Service Régional de l'Archéologie.

Une GPEC pour les releveurs de compteurs

Un échange a eu lieu également sur la DEA et sur l'évolution du métier de releveur de compteurs qui va fortement se transformer et faire l'objet d'un processus de GPEC.

Des pratiques inacceptables sur certains pôles

Nous avons dénoncé des pratiques inacceptables observées sur certains pôles : interdiction faite à des agents d'être présent lors de la venue de la Présidente du Grand Reims, interdiction faite aux agents de contacter les différents services de la DRH, non respect des délais pour les entretiens annuels d'évaluation et les CREP, refus de mettre un sous-couvert sur une demande de mobilité interne, convocation pour l'entretien annuel sur le temps de pause, modification unilatérale des quotités de travail des agents à temps non complet, corporalisme managérial couvert au niveau l'encadrement supérieur.

Des agents ayants recours à des voies externes pour se défendre

Enfin, nous avons souligné que dans plus cas d'espèce les agents avaient saisi le procureur de la République, le tribunal administratif, ANTICOR (association de lutte contre la corruption), voire MEDIAPART.

Que ces saisines constituaient l'aboutissement de l'absence de voie de résolution interne à des situations qui pourraient être solutionnées par l'écoute et le dialogue.

2 heures d'un dialogue constructif

La DRH a d'ailleurs fait preuve d'écoute et de dialogue constructif pendant près de 2 heures intenses.

PROGRAMMATION 2020 DES EVALUATIONS DES RISQUES PROFESSIONNELS SUR LES POLES

Ces réunions visent à évaluer les risques professionnels sur les pôles afin de mettre à jour le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels ou DUERP.

Les agents peuvent d'ores et déjà [contacter la CGT et l'UFICT -CGT](#) à ce sujet pour ces pôles ou pour toute autre direction du Grand Reims.

Pôle territorial Fismes Ardres et Vesle:

Ecole de Vandeuil : mercredi 22 janvier de 09h à 12h - 1 Rue de la Robe, 51140 Vandeuil

- Ecole de Courlandon : mercredi 04 mars de 09h à 12h - 3 rue Saint Laurent, 51170 Courlandon
- Services administratifs pôle de Fismes : mercredi 22 avril de 09h à 12h - 10 Rue René Letilly, 51170 Fismes
- Ecole de Fismes Deschamps : mercredi 03 juin de 09h à 12h - Avenue Jean Jaurès, 51170 Fismes

Pôle territorial Nord Champenois:

Ecole d'Hermonville : mercredi 29 janvier de 09h à 12h - 7 rue des Buries, 51220 Hermonville

- Ecole de Saint Thierry : mercredi 11 mars de 09h à 12h - 8 Allée Prévotées, 51220 Saint-Thierry
- Ecole de Courcy : mercredi 29 avril de 09h à 12h - 2 Groupe scolaire Verrerie, 51220 Courcy
- Ecole de Cormicy : mercredi 17 juin de 09h à 12h - Rempart du Nord, 51220 Cormicy

Pôle territorial Rives de la Suippe

Mercredi 05 février de 09h à 12h : Services administratifs de Pontfaverger - 1 Rue de la République, 51490 Pontfaverger-Moronvilliers

- Mercredi 25 mars de 09h à 12h : Ecole de Betheniville - 3 Place de la Mairie, 51490 Bétheniville
- Mercredi 13 mai de 09h à 12h : Ecole de élémentaire Pontfaverger - 9 r Pérard Noizet, 51490 Pontfaverger-Moronvilliers
- Mercredi 24 juin de 09h à 12h : Ecole maternelle de Pontfaverger - 6 rue de Nayeux, 51490 Pontfaverger-Moronvilliers



<http://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2020/01/rupture-conventionnelle-dans-la-fonction-publique-territoriale-un-guide-syndical/>



Communiqué unitaire Fonction publique

DES ACTIONS MULTIPLES POUR ÉLEVER ENCORE LE RAPPORT DE FORCES

Dès hier au soir, l'intersyndicale Fonction publique appelait « à des actions de grève, de convergences interprofessionnelles sur tout le territoire les 22 et 23 janvier » et « à faire du vendredi 24 janvier une journée massive de grève et de manifestation interprofessionnelle. »

Toutes les organisations syndicales représentatives sont convoquées dès le 20 janvier à un Conseil commun de la Fonction publique (CCFP) sur le projet de loi Retraites. Les organisations syndicales CGT, FA, FO, FSU et Solidaires ont ensemble décidé de ne pas s'y rendre.

Les organisations réaffirment une nouvelle fois leur rejet de projet de réforme.

Par ailleurs, sur les 2 projets de loi (un organique et l'autre ordinaire) portant la contre-réforme des retraites du pouvoir exécutif, que nous continuons à rejeter, le CCFP n'est déclaré compétent... que pour un seul article !

Enfin, la date imposée pour cet examen – ce lundi ! – confirme s'il en était besoin qu'aucune réelle concertation n'est envisagée par le Gouvernement.

En boycottant cette séance du CCFP, nos organisations syndicales affirment de nouveau leur attachement à la démocratie sociale.

Pour obtenir l'indispensable et juste retrait du régime universel par points, les organisations syndicales CGT, FA, FO, FSU et Solidaires de la Fonction publique confirment leur complet engagement dans la nécessaire élévation du rapport de forces et son inscription dans la durée.

La mobilisation, sous toutes ses formes, doit donc être un processus continu.

Dans cette perspective, elles appellent les agent-e-s de tous les secteurs de la fonction publique le mercredi 22 janvier à midi à déposer leurs outils de travail devant des lieux symboliques et dans tous les territoires.

Paris, le 17 janvier 2020.



<https://www.cgtservicespublics.fr/>

<http://www.cadresterritoriauxcgt.fr>

<http://http://www.conseillerdusalarie51.fr/>

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