

## PIMENTS ROUGES—COMITE TECHNIQUE DU 04/12/2020

PLAN EGALITE PROFESSIONNELLE: DES MESURES A COMPLETER PAR LES PROPOSITIONS CGT

VACANCES DE POSTES: L'UFICT INFORME LE CT DU DEPART A LILLE DU DGS

LIGNES DIRECTRICE DE GESTION RH : LIMITER LA MASSE SALARIALE ET LES CARRIERES

COLLECTEAM: 8% D'AUGMENTATION EN 2021 APRES 6% EN 2020

(LA CGT MET A VOTRE DISPOSITION LES DOCUMENTS PRESENTES PAS COLLECTEAM MAIS NON REMIS AU CT)

DIRECTION DE L'EAU ET DE L'ASSAINISSEMENT: A LA RECONQUETE DU SERVICE PUBLIC

ETAT DES EFFECTIFS ET EMPLOIS: 25% DE PRECAIRES

LE QUASI-SILENCE DE FO ET DE LA CFDT

PENDANT CE CT



# SYNDIQUÉES

- POUR L'ÉGALITÉ -

## SOMMAIRE

I/ ADOPTION DU PV DU PRECEDENT CT

II/ PREVOYANCE ET COMPLEMENTAIRE SANTE: 8% D'AUGMENTATION EN 2021

III/ ORGANIGRAMME DE LA DIRECTION DE L'EAU ET DE L'ASSAINISSEMENT: A LA RECONQUÊTE DE LA REGIE DIRECTE

IV/ PLAN EGALITE PROFESSIONNELLES: DES MESURES A COMPLETER PAR 8 PROPOSITIONS CGT

V/ LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RH : UN OUTIL TECHNOCRATIQUE POUR LIMITER NOS EVOLUTIONS DE CARRIERES

VI/ REGIME INDEMNITAIRES DES CONTRACTUELS: L'AVEU D'UN RECOURS MASSIF A LA PRECARITE

VII/ ETATS DES EMPLOIS: 25% DE PRECAIRES

VIII/ VACANCES DE POSTES: L'UFICT INFORME LE CT DU DEPART DU DGS A LILLE.

ANNEXE COLLECTEAM

ANNEXE PUBLICATION UFICT—CGT

## UN COMITE TECHNIQUE MAJEUR AU COURS DU QUEL LA CGT ET L'UFICT-CGT ONT ÉTÉ QUASIMENT LES SEULS SYNDICATS A INTERVENIR SUR LE FONDS DES DOSSIERS

Le CT du 04/12/2020 doit être attentivement examiné par les 3500 agents des administrations territoriales rémoises (GR, VR et CCAS).

En effet, y ont été débattus:

1. **Les lignes directrices de gestions** qui remplacent désormais les CAP en matière de **promotion et d'avancement** de grade et corsètent l'évolution de la masse salariale en dessous de ce que nécessite le Glissement Vieillesse Technicité correspondant aux changement d'échelon, promotion et avancement.
2. Le plan **égalité professionnelles femmes / hommes** dans un contexte où les **violences envers les femmes** n'ont jamais été aussi importantes
3. L'état des emplois dont la lecture permet d'observer que **25% des effectifs du Grand Reims sont des précaires.**
4. **L'augmentation des tarifs de collecteam** de 8% en 2021 après celle de 6% en 2020.
5. Le régime indemnitaire des contractuels qui traduit **la volonté d'étendre le recours aux contractuels**, notamment les contrats de projets (qui ne donnent droit à aucune ancienneté dans la fonction publique).
6. **Le mode de gestion du service public** (régie unique de la direction de l'eau).

**Sur tous ces sujets, la CGT et l'UFICT-CGT ont donné leur avis et fait des propositions, dans le silence assourdissant de la CFDT et de FO (silence souvent complice de l'employeur notamment sur le dossier du temps de travail).**

La CGT et l'UFICT-CGT ont également questionné l'employeur quant au **départ au 1er janvier 2021 de notre DGS à la Métropole Européenne de Lille**; informant au passage l'élu au personnel et les autres membres du CT qui découvrirait cela. Quelques heures après le CT, une brève était publiée sur ALIZE....

**Ce dernier CT de l'année 2020 marque le basculement vers 2021** année au cours de laquelle, nous aurons **tous ensemble, personnels et syndicats** (nos présentes critique ont pour objet de poser les responsabilités et de provoquer un sursaut conduisant à **l'unité syndicale**) à lutter pour nos droits: temps de travail, rémunération directe et indirecte (nous avons de grosses inquiétudes sur le CAS), le télétravail, le conditions de travail, la qualité du service public.

## I/ADOPTION DU PV DU PRECEDENT CT

Vote favorable de la CGT et l'UFICT – CGT

## II/ PREVOYANCE ET COMPLEMENTAIRE SANTE

La CGT et l'UFICT-CGT remercient madame BORDAGE pour la précision et la clarté de sa présentation, de ce compte-rendu à l'employeur et aux représentants de 3500 personnels.

Toutefois les données auraient dû nous être transmises avant le CT pour que nous puissions les analyser et de préparer des questions. Cette demande d'ailleurs été effectuée sous le mandat précédent.

La CGT et l'UFICT-CGT auraient souhaité disposer de données différenciées selon l'appartenance à la catégorie A, B et C (pour mesurer les inégalités fonctions des revenus), selon le sexe et enfin selon la position statutaire (titulaires ou contractuels).

La présentation de Collecteam est partiellement mise en annexe du présent document.

La CGT et l'UFICT-CGT ont été interrogé Collecteam sur le rapport dégradé entre sinistres et primes. S'agit-il de causes structurelles (liées à l'augmentation de l'âge des collègues, au jour de carence, au recul de l'âge de départ à la retraite), de causes conjoncturelles (déremboursement de médicaments, volonté gouvernemental de défausser les dépenses de santé sur les mutuelles), voire d'une de défaillance de l'employeur en matière de protection de la santé des agents ?

Pour Collecteam cette dégradation du rapport sinistres / primes relève de causes tant structurelles que conjoncturelles.

Elle engendre un déficit du contrat. Pour la CGT et l'UFICT-CGT est avant causé volontairement par les provisions dite techniques effectuées par Collecteam : 291 553 € en 2018.

La CGT et l'UFICT-CGT ont demandé que le taux de couverture global des frais de santé (le niveau de remboursement des agents) soit distingué entre

Sécurité sociale et Collecteam afin de mesurer l'apport de cette dernière.

**PREVOYANCE** : TAUX D'ADHESION DE 82%.

**COMPLEMENTAIRE** : TAUX D'ADHESION DE 45%.

Après cet échange de qualité et courtois, la CGT et l'UFICT-CGT ont mis les pieds dans le plat.

La CGT et l'UFICT – CGT sont insatisfaites des conditions d'exécution du contrat avec Collecteam, notamment des modifications tarifaires à la hausse qui n'ont eu comme fonction que de gaver les actionnaires de cette entité. La santé des agents n'a jamais été la priorité de Collecteam.

6% d'augmentation en 2020 et maintenant 8% en 2021 ! Ce n'est ni plus ni moins qu'une forme de racket institutionnel et financier.

Ce comportement de Collecteam n'est pas propre à Reims c'est bien une stratégie d'entreprise. La Fédération CGT des SP l'a observé sur de nombreuses collectivités.

**Collecteam est une filiale du groupe Verspieren, premier courtier et gestionnaire d'assurances à capital familial du marché français. Avec un pécule de 400 millions d'euros, au 3/07/2019, la famille Verspieren figure parmi les plus grandes fortunes hexagonales... Grace à vos cotisations...**

La CGT et l'UFICT – CGT demandent donc que le prochain titulaire du marché soit un réel acteur mutualiste doté d'une véritable étiquette sociale.

 collecteam

**Groupement  
Communauté Urbaine  
du Grand Reims**

CONVENTIONS DE PARTICIPATION  
PREVOYANCE ET FRAIS DE SANTÉ

COMITÉS TECHNIQUES DES 02 ET  
04/12/2020

Reims

GRAND  
REIMS  
COMMUNAUTÉ URBAINE



**LE MONDE MERVEILLEUX DE COLLECTEAM**

Qui plus est, la fameuse loi Dussopt réactionnaire prévoit dans son article 40 une réforme de la protection sociale complémentaire des fonctionnaires territoriaux. Un projet de décret sera présenté dans ce sens en conseil des ministres du 7 mars 2021.

Dans ce cadre, il conviendra que l'employeur ne nous lie pas encore une fois les mains avec un prédateur de type Collecteam. Il conviendra que l'employeur anticipe et inscrive au BP les sommes en jeu et à venir.

Ceci-dit la délibération qui nous est proposée vise à augmenter la participation de l'employeur. Si toute augmentation est bonne à prendre, celle-ci de l'ordre du symbolique puisqu'elle correspond à 1 euro.

C'est à des années lumières des revendications de nos 3500 collègues relayées ici par la CGT et l'UFICT – CGT.

Nous invitons à consulter sur notre site notre tract intitulé « la protection sociale complémentaire que nous voulons » : <http://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2020/12/la-protection-sociale-complementaire-que-nous-voulons/>

**Vote contre de la CGT et de l'UFICT-CGT à la vue du montant et de la poursuite avec Collecteam.**

Le projet de délibération : <http://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2020/12/bilan-colleceam-la-cgt-et-lufict-cgt-mettent-les-pieds-dans-le-plat/>

Les documents présentés en CT par Collecteam mais non remis sont sur notre site: <http://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2020/12/le-monde-merveilleux-de-collecteam-les-documents-presentes-au-ct-du-04-12-2020/>

**Ils sont également en annexe de ce PIMENTS ROUGES.**

La CFDT et FO se sont abstenues. La CFDT n'a pas souhaité faire de commentaire. FO a regretté la non transmission des données avant le CT.



**TOUT AU LONG DU CT, CFDT ET FO ONT ÉTÉ DES PLUS DISCRETES ET SILENCIEUSES... COMME AU PLAN NATIONAL. LA CGT EST DISPONIBLE POUR AGIR DANS L'UNITE SYNDICALE...**

### **III/ ORGANIGRAMME DE LA DIRECTION DE L'EAU ET DE L'ASSAINISSEMENT**

La CGT et l'UFICT – CGT sont attachées au mode de gestion des services publics en régie directe. Nous sommes également favorables à la création d'un service public national de l'eau.

Nous observons l'extinction progressive de la diversité des modes de gestion sur le Grand Reims. Il ne reste en effet plus que 6 DPS. Soit 6 de trop.

Nous souhaitons savoir ce que sont devenus les agents qui relevaient du privé, en termes d'emplois, de rémunérations et d'avantages sociaux. Une information complète du CT nous aurait semblée pertinente. Le passage en DSP ne saurait en effet se faire sur le dos des salariés devenus agents territoriaux.

La CGT et l'UFICT – CGT invitent l'employeur à poursuivre l'élimination des DSP. L'eau est un bien public devant être géré en régie directe publique.

A ce sujet nous invitons l'ensemble des membres du CT et du personnel à voir ou revoir le document passé cette semaine sur ARTE et intitulé « mains basse sur l'eau ». <https://www.arte.tv/fr/videos/082810-000-A/main-basse-sur-l-eau/>

**La CGT et l'UFICT-CGT votent pour l'organigramme puisqu'il tend à la structuration d'une régie unique ; revendication exprimée par la CGT en 2016 lors de la création du Grand Reims.**

Les documents présentés au CT : <http://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2020/12/organigramme-de-la-direction-de-leau-et-de-lassainissement/>

Aucune intervention de FO et de la CFDT.

## **IV/ PLAN EGALITE PROFESSIONNELLE**

**RAPPEL de la Position de la CGT et de l'UFICT-CGT exprimée lors de la réunion du 20/11/20**

### **Les enjeux**

L'égalité professionnelle femme/homme est un **enjeu syndical majeur** pour la CGT et l'UFICT-CGT. Il s'agit de casser les mécanismes de domination et de violences faites aux femmes qu'il s'agisse de violence physique, verbale, psychologique ou économique comme par exemple des salaires moindres et une précarité plus importante.

### **La démarche**

Nous préconisons une démarche en 4 temps

1<sup>ère</sup> phase d'Observation & de constat

Indicateurs partagés

2<sup>ème</sup> phase qui verra la mise en place de différentes

Actions

De Prévention

De Protection

Des Sanctions

De Transformation

des conditions d'accès à l'emploi,

avec la mixité des emplois,

grâce à la formation professionnelle,

la promotion et le déroulement de carrière,

l'amélioration des conditions de travail et d'emploi (en particulier pour les temps partiel et les temps non complets),

une meilleure articulation entre activité professionnelle et vie personnelle

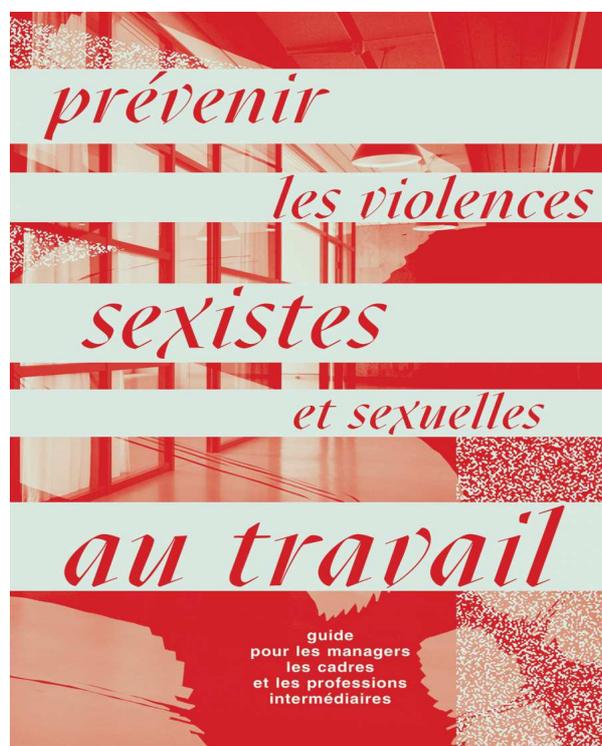
3<sup>ème</sup> phase d'Evaluation récurrente et itérative

4<sup>ème</sup> phase : Adaptation des actions

### **La place des OS dans la lutte pour l'égalité femme / homme**

Actions syndicales indépendantes de l'employeur

Les OS n'ont pas attendu l'employeur pour agir en la matière et ont développé leurs propres actions essentiellement autour de revendications, de défenses individuelles, de prises de positions en CT et en CHSCT ; Et par la diffusion de notre guide « Prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail ».



<http://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2020/11/guide-prevenir-les-violences-sexistes-et-sexuelles-au-travail/>

Des actions communes avec l'employeur car, depuis 2007, il est prévu qu'au regard des éléments contenus dans le rapport sur l'état de la Collectivité, une négociation doit être menée entre l'autorité territoriale et les OS.

Les mécanismes d'oppression et de domination des femmes demeurent c'est pourquoi la CGT et l'UFICT-CGT proposent :

- La **signature d'un accord égalité femme / homme** au titre de la négociation évoquée par l'article 33 de la loi FPT de 2007.
- Le **8 mars 2021 : l'organisation d'un séminaire** – conférence générique sur l'égalité femme / homme et autour du management et de l'égalité professionnelle
- Un **séminaire CT/CHSCT : Avec le CNFPT** : livret des bonnes pratiques, voire le CSFPT sur certains des métiers. A la demande du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, des élèves de Sciences Po ont élaboré une boîte à outils pour les collectivités désireuses de s'engager en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le CIDFF.
- Création d'un **axe santé au travail / Maladie professionnelle** : ATSEM par exemple.
- La **création d'un observatoire paritaire de l'égalité professionnelle** qui rendrait compte au CHSCT une fois par an et au séminaire des cadres.
- De **candidater au label AFNOR égalité professionnelle**
- Le **lancement d'une enquête « égalité professionnelle »** auprès des 3500 agents et cadres des Administrations Territoriales Rémoises.
- De **ne pas augmenter le temps de travail**, augmentation qui pèsera davantage sur les femmes.

**Vote pour de la CGT et de l'UFICT-CGT**

Le plan remis au CT : <http://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2020/12/plan-egalite-professionnelle-ct-du-04-12-2020/>

La CFDT a refusé de participer au vote !

Lire : Violences sexistes et sexuelles : il y a urgence à protéger les télétravailleuses : <http://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2020/12/violences-sexistes-et-sexuelles-il-y-a-urgence-a-protoger-les-teletravailleuses/>

Lire l'intervention CGT du 20/11/2020 : <http://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2020/11/reunion-de-travail-egalite-professionnelle-femme-homme-grand-reims-du-20-11-2020/>

## **V/ LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RH**

Nous saluons une nouvelle fois la qualité du travail de la DRH sur un sujet complexe, inédit et dans un contexte difficile.

Il aura donc fallu attendre le CT de décembre pour qu'ait lieu une présentation des lignes directrices de gestion RH (LDG). Pourtant, l'employeur savait pertinemment depuis août 2019, avec la loi Dusopt et le décret d'application du 29 novembre 2019, qu'il aurait à mettre en place ce nouveau dispositif. Les LDG auront été victimes du COVID.

**L'enjeu immédiat est de taille puisqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2021, les CAP sont dépossédées de leurs compétences en matière de promotions et avancements de grade au profit des Comités techniques (Puis des Comités sociaux territoriaux (CST) à partir de 2023) saisis désormais des LDG, des règles générales relatives aux évolutions de carrières.**

**Il s'agit là d'une grave atteinte au statut issu de la loi Le Pors de 1983 disposant le droit des fonctionnaires à participer à l'organisation des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à donc à l'examen des décisions individuelles à leur carrière, par le biais de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs.**

Les LDG comportent 2 volets :

- **La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines**
- **La stratégie relative à la promotion et de valorisation des parcours.**

Concernant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, les LDG constituent un outil technocratique d'imposition des dogmes austéritaires dans la double complicité gouvernement employeurs territoriaux.

Elles visent à réduire le coût la main d'œuvre territoriale en inféodant les politiques RH (rémunération, temps de travail, structuration de l'emploi, formation, santé au travail, évolution de carrière) à la dictature de la maîtrise de la masse salariale, en lien avec les processus de contractualisation avec l'Etat.

En témoignent les résultats désastreux de la commission d'ouverture des postes du 1<sup>ER</sup> décembre qui devrait être rebaptisée commission de gel et de fermeture des postes.

En témoignent, les débats d'orientations budgétaires en cours avec des taux d'évolution de la masse salariale inférieurs à celui que nécessite le seul Glissement Technicité Vieillesse (Ou GVT°) pour tenir compte de nos avancements d'échelon et rares évolutions de carrière.

Le GVT induit une hausse mécanique de la masse salariale de 2 à 2,5%.

Or, les débats d'orientations budgétaires des administrations territoriales rémoises prévoient :

- Pour le GR, une évolution de la masse salariale de 0,73% soit 377 000 €. Avec un GVT bas à 2%, il faudrait une enveloppe de 1 030 000 €. Manque donc une somme de 653 000 € au GR.
- Pour la VR, une évolution de la masse salariale de 0,59% soit 540 000 €. Avec un GVT bas à 2%, il faudrait une enveloppe de 1 840 000 €. Manque donc une somme de 1 300 000 €.

**Au regard de l'évolution naturelle induite par le GVT manquent donc au titre de la masse salariale 653 000 € au GR et 1,3 M € à la Ville en 2021, soit presque 2 millions €. En y ajoutant l'inflation, c'est 4 millions qui n'ont pas été inscrits budgétairement. Une sacré économie.**

**Et n'oublions pas les 3 millions d'€ qui seront pris par le biais de l'augmentation du temps de travail.**

Le seul manque de 2 millions d'euros au titre de la faible évolution de la masse salariale représente 558 euros en moins par agent en évolution de carrière, en évolution de rémunération directe et indirecte et en amélioration des conditions de travail.

Le second volet des LDG fixe, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente (comprendre qu'in fine l'autorité territoriale débarassée des CAP fera encore plus ce qu'elle veut) en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.

**Il s'agit là d'un dispositif se substituant aux CAP pour les limiter les évolutions de carrières et les rendre encore moins transparentes.**

**Il s'agit là d'empêcher les syndicats et les personnels d'avoir par une vision précise des choses, une prise sur leur évolution de carrière. Il s'agit donc de porter un coup supplémentaire à la démocratie sociale. La rapporteuse du projet de loi Dussopt avait annoncé la couleur : « il s'agit de percuter le mode de fonctionnement des syndicats ».**

**Toutefois, nous observons très positivement que l'autorité territoriale rémoise a maintenu les organisations syndicales dans la boucle procédurale.**

Elle met également au cœur du processus les managers. Ce nouveau paradigme organisationnel, fonctionnel et managérial que sont les LDG, impacte particulièrement leurs fonctions. Il conviendra de mettre en place un accompagnement sérieux des managers.

Il conviendra de mettre en place un accompagnement sérieux des managers. Car ils seront au cœur des ressentis et des incompréhensions des agents.

Cette dégradation de la relation managériale s'accompagne d'une atteinte à la démocratie sociale.

UFICT-CGT DU GRAND REIMS



L'article 33-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, modifiée par la loi du 6 août 2019, prévoit que « dans chaque collectivité et établissement public, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du CT (puis du CST) ».

Mais c'est une présentation de pure forme. La Direction Générale aux Collectivités Locales a avoué qu'un vote contre les LDG par l'ensemble des organisations syndicales en CT ou CST n'aurait aucun effet quant à la mise en œuvre de ce dispositif.

La bataille contre les LDG, nouvel outil de destruction de la démocratie sociale, le service public et ses usagers, le statut de la fonction publique, nouvel instrument technocratique et austéritaire ne fait que commencer.

**Déjà des jurisprudences tombent contre certains aspects des LDG, comme celle du Conseil d'État, 21 septembre 2020.** En 2021, de nouvelles jurisprudences tomberont en ce qui concerne les promotions, créant une insécurité juridique quant à ces décisions des employeurs territoriaux et particulièrement attendues par les agents

Plus que jamais, à travers la mise en œuvre du 1<sup>ER</sup> volet des LDG s'affirme la nécessité d'obtenir l'abrogation de la loi Dussopt et d'empêcher l'adoption du projet de la loi 3D en 2021.

**La CGT et l'UFICT-CGT votent contre.**

Consulter les LDG rémoises : <http://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2020/12/lignes-directrices-de-gestion-rh-un-outil-technocratique-et-anti-democratique/>

**Jurisprudence: Lignes directrices de gestion et contentieux:** <http://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2020/12/jurisprudence-lignes-directrices-de-gestion-et-contentieux/>

FO a posé une question qui ne relève pas directement des LDG. Quelle est la durée d'attente entre une sanction et un avancement de grade. La DRH a répondu 3 ans. La CGT a rappelé qu'il s'agissait d'un délai d'un an. Pour la CFDT, un an seulement relèverait de l'octroi d'un privilège, montrant une grave méconnaissance du statut et l'absence de volonté de faire respecter les droits des agents.

FO a voté pour les LDG pour en contradiction avec ses positions nationales (Vote contre au CSFPT). La CFDT a refusé de prendre au part au vote.

## VI/EVOLUTION DU REGIME INDEMNITAIRE DES CONTRACTUELS

La CGT et l'UFICT – CGT se sont exprimées à de nombreuses reprises sur le niveau insuffisant des rémunérations tant des titulaires que des contractuels.

**Ces derniers temps, la CGT et l'UFICT-CGT ont appuyé particulièrement sur la rémunération indécente des contrats de projet, comme celui-ci recruté à la direction la culture. Un contrat sous payé qui ne donne aucun droit à ancienneté dans la fonction publique territoriale et à aucun déroulé de carrière.**

**Par la présentée délibération, l'employeur a entendu la CGT et l'UFICT– CGT en faisant évoluer favorablement les régimes indemnitaires des contractuels, notamment les plus précaires.**

**Mais dans le même temps, par cette délibération, l'employeur entérine l'élargissement du recours aux contractuels et un recours aux contrats de projets, la forme la plus ultime de précarité et visant à casser le statut.**

La CGT et l'UFICT-CGT du Grand Reims ne veulent pas des emplois précaires mais des emplois titulaires à temps complet, correctement rémunérés, évoluant par des augmentations régulières du point d'indice et non par le biais de prime individualisée comme le RIFSEEP.



La CGT et l'UFICT – CGT demandent et attendent ainsi l'ouverture d'une véritable négociation salariale avec l'employeur tant sur le salaire directe que le salaire indirect.

Celui-ci a en effet des moyens financiers puisque l'augmentation du temps de travail, il va récupérer 3 000 000 d'euros sur le dos des personnels soit près de 900 € par agent.

**La CGT et l'UFICT – CGT étant défavorable au RIFSEEP et à la généralisation des contractuels précaires ou non, votent contre.**

Le projet de délibération : <http://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2020/12/evolution-du-regime-indemnitaires-des-contractuels-ct-du-04-12-2020/>

Lire sur notre site : <http://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2020/12/juridique-fonction-publique-lindemnite-de-fin-de-contrat/>

Pour FO et CFDT, après avoir été silencieux

## VII/ ETATS DES EMPLOIS

La présente délibération contient des aspects positifs et négatifs.

Pour les aspects positifs, la CGT et l'UFICT-CGT observent des transformations de temps non complet en temps complets, des transformations suite à concours.

Sur les aspects négatifs, la CGT et l'UFICT-CGT constatent :

- le maintien de 206 agents en temps non complet, une forme de précarité concernant 13% des effectifs ;
- des déqualifications de postes A en B pour le même travail mais pas la même rémunération ;
- le recrutement de contractuels et non de titulaires au motif qu'il n'y a pas de titulaires sur les missions concernés. Nous ne croyons pas un instant qu'il soit impossible de recru-

ter un titulaire en charge du secteur urbaine, aménagement et des biens publics au sein de la direction juridique ! Il en va de même du recrutement d'un-e chargé-e e communication digitale pour la direction de l'événementiel et de la communication managériale. La consultation du réseau social professionnel LinkedIn ou une prise d'attache avec le CNFPT permettrait de trouver des candidats compétents et titulaires. Le recours aux contractuels constitue une orientation.

- l'existence de 159 emplois non permanents (7 A, 15 B et 137 C), une forme de précarité concernant 10% des effectifs ;

Ainsi, l'état des emplois laisse apparaître près de 25% de précaires.

**Pour ne pas pénaliser les agents pour lesquels la délibération est positive, la CGT et l'UFICT-CGT s'abstiennent.**

Voir le projet de délibération : <http://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2020/12/etats-des-emplois-25-de-precaires-ct-du-04-12-2020/>

**Aucune intervention CFDT et FO (Pour)**

## **VIII/ VACANCES DE POSTES ET DEPART DU DGS**

Profitant de la question suivante de FO « Où en est-on du recrutement du Directeur-Adjoint de la DRH, du DGD et du DGS adjoint ? », la CGT et l'UFICT-CGT ont souligné que 2600 agents de la Métropole Européenne de Lille (MEL) avaient reçu le matin même du CT un message de Daniel Castelain président de cet EPCI annonçant la nomination de monsieur Marc Pons de Vincent comme DGS au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

La CGT et l'UFICT-CGT ont souligné qu'apprendre par l'extérieur un tel départ qui va affecter le fonctionnement de nos administrations territoriales rémoises constituait une maladresse managériale sérieuse.

Question : Faudra-t-il attendre la commission d'ouverture des postes de mai juin pour lancer le recrutement idoine ?

La DRH a répondu qu'il appartenait au DGS, im self (lui-même) de faire une telle annonce au personnel.

L'élue au personnel (comme l'ensemble des autres membres du CT) a déclaré qu'il apprenait l'information révélée par l'UFICT-CGT du Grand Reims.

Le communiqué de la MEL : <http://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2020/12/vacances-de-postes-et-depart-du-dgs-revelation-de-lufict-cgt-au-ct-du-04-12-2020/>



Lille, le 4 décembre 2020

LE PRESIDENT

COMMUNIQUÉ

Le 22 octobre dernier, je vous informais de l'arrivée imminente de mon nouveau directeur de Cabinet, Monsieur Olivier BERNARD, afin de m'assister dans la mise en œuvre de la nouvelle gouvernance politique de mon second mandat.

Sans l'aide d'une administration pilotée et efficace, rien de cela ne serait possible.

Aussi je compte sur l'ensemble d'entre vous pour vous engager pleinement dans cet élan auprès du nouveau Directeur général des services, Monsieur Marc PONS DE VINCENT.

Diplômé de Sciences-Po Lyon, titulaire d'un DESS d'administration publique et d'un DEA de science administrative, Marc PONS DE VINCENT est actuellement Directeur général des services du Grand Reims, Communauté urbaine et de la ville de Reims. Il a été également Directeur général des services de Nîmes ville et métropole, de la collectivité territoriale de Corse et du département de la Loire ainsi que Directeur adjoint du Cabinet de Benoist APPARU, Secrétaire d'État chargé du Logement et de l'Urbanisme.

Il prendra ses fonctions le 1er janvier 2021, il succède ainsi à Bruno CASSETTE que je remercie pour son engagement sans faille à mes côtés pour faire de la MEL cette administration puissante et modernisée qui est la nôtre aujourd'hui.

Damien CASTELAIN

**MERCI A NOS CAMARADES DE L'UFICT DE LA MEL.**

## ANNEXE 1: DOCUMENTS COLLECTEAM NON REMIS AU CT

### RAPPEL DES RESULTATS SUR LES 3 PREMIERS EXERCICES

		2015	2016	2017
S/P	Rapport sinistres / primes	1,35	2,69	2,55

## RÉGIMES DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE – GROUPEMENT REIMS

### CHOIX DES OPTIONS



## RÉGIMES DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE – GROUPEMENT REIMS

### COMPTE DE RESULTATS PREVOYANCE – ANNEE 2018

		2018
<b>Crédit</b>	Cotisations nettes	<b>599 271 €</b>
<b>Débit</b>	Prestations	<b>448 200 €</b>
	Décès	37 356 €
	Invalidité / Incapacité	410 844 €
	Provisions techniques	<b>291 553 €</b>
	Sinistres à payer et non connus	0 €
	Invalidité / Incapacité	291 553 €
	<b>Total Prestations + Provisions</b>	<b>739 753 €</b>
<b>Solde</b>	Résultats Techniques	<b>-140 482 €</b>
<b>D/C</b>	Rapport DEBIT / CREDIT	<b>1.23</b>

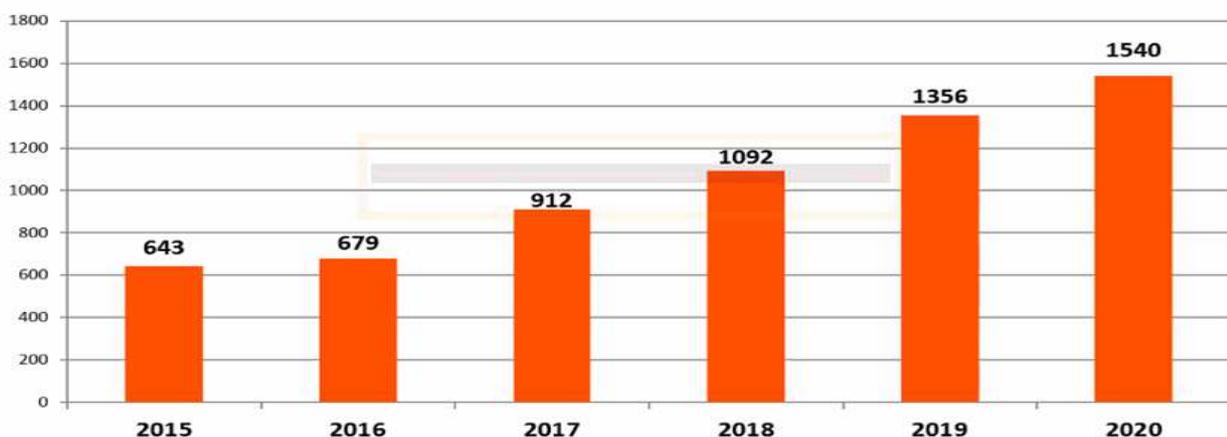
> 14 sinistres en cours sur l'exercice 2018

P.011/

 collecteam

## RÉGIMES DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE – GROUPEMENT REIMS

### BILAN DES ADHESIONS SANTE – EVOLUTION DEPUIS LE 01.01.2015



> Taux d'adhésion de 45 % en 2020

P.017/

 collecteam

# PIMENTS ROUGES—COMITE TECHNIQUE DU 04/12/2020

## RÉGIMES DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE – GROUPEMENT REIMS

RAPPEL DES RESULTATS DEPUIS LE 01.01.2015

		2015	2016	2017	2018
D/C	Rapport Débit / Crédit	1,30	1,36	1,27	1,21

> Déficit de plus de 800 000 € sur les 4 premières années de convention

P.020/

 collecteam

## RÉGIMES DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE – GROUPEMENT REIMS

LES CONSOMMATIONS FRAIS DE SANTE 2019

	REGIME 1		REGIME 2		TOTAL	
<b>Soins courants</b>	<b>27 565 €</b>	<b>31.68%</b>	<b>376 359 €</b>	<b>25.36%</b>	<b>403 925 €</b>	<b>26%</b>
Consultations et visites	11 010 €	12.65%	149 062 €	10.05%	160 072 €	10.19%
Actes de spécialiste	2 432 €	2.79%	40 926 €	2.76%	43 358 €	2.76%
Analyses	4 935 €	5.67%	45 655 €	3.08%	50 590 €	3.22%
Radiologie	3 998 €	4.59%	52 849 €	3.56%	56 848 €	3.62%
Auxiliaires médicaux	5 191 €	5.97%	87 867 €	5.92%	93 058 €	5.92%
<b>Pharmacie</b>	<b>17 742 €</b>	<b>20.39%</b>	<b>196 076 €</b>	<b>13.21%</b>	<b>213 818 €</b>	<b>14%</b>
<b>Hospitalisation</b>	<b>5 900 €</b>	<b>6.78%</b>	<b>196 378 €</b>	<b>13.23%</b>	<b>202 278 €</b>	<b>13%</b>
<b>Optique</b>	<b>17 697 €</b>	<b>20.34%</b>	<b>320 102 €</b>	<b>21.57%</b>	<b>337 799 €</b>	<b>22%</b>
<b>Dentaire</b>	<b>7 345 €</b>	<b>8.44%</b>	<b>242 657 €</b>	<b>16.35%</b>	<b>250 001 €</b>	<b>16%</b>
Soins	1 949 €	2.24%	24 973 €	1.68%	26 922 €	1.71%
Prothèses	4 314 €	4.96%	140 614 €	9.48%	144 928 €	9.23%
Orthodontie	1 081 €	1.24%	77 070 €	5.19%	78 152 €	4.97%
<b>Autres postes</b>	<b>10 769 €</b>	<b>12.38%</b>	<b>152 308 €</b>	<b>10.26%</b>	<b>163 078 €</b>	<b>10%</b>
Maternité	1 348 €	1.55%	2 247 €	0.15%	3 595 €	0.23%
Cure thermique	270 €	0.31%	5 601 €	0.38%	5 871 €	0.37%
Autres prothèses	5 551 €	6.38%	89 665 €	6.04%	95 216 €	6.06%
Transport	30 €	0.03%	3 094 €	0.21%	3 124 €	0.20%
Forfait obsèques	0 €	0.00%	2 702 €	0.18%	2 702 €	0.17%
Actes divers	3 186 €	3.66%	42 281 €	2.85%	45 467 €	2.89%
Franchises remboursables	384 €	0.44%	6 720 €	0.45%	7 104 €	0.45%
<b>TOTAL</b>	<b>87 018 €</b>	<b>100%</b>	<b>1 483 880 €</b>	<b>100%</b>	<b>1 570 899 €</b>	<b>100%</b>

P.022/

 collecteam

# PIMENTS ROUGES—COMITE TECHNIQUE DU 04/12/2020

## RÉGIMES DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE – GROUPEMENT REIMS

### TAUX DE COUVERTURE 2019

	TOTAL		TAUX DE COUVERTURE
Soins courants	403 925 €	26%	97%
Pharmacie	213 818 €	14%	99,9%
Hospitalisation	202 278 €	13%	99,9%
Optique	337 799 €	22%	80%
Dentaire	250 001 €	16%	83%
Autres postes	163 078 €	10%	80%
<b>TOTAL</b>	<b>1 570 899 €</b>	<b>100%</b>	<b>92%</b>

> Taux de couverture total de 92 %

P.023/

 collecteam

## RÉGIMES DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE – GROUPEMENT REIMS

### BILAN DES ADHESIONS SANTE – EVOLUTIONS 2019 - 2020

Collectivités		Adhésions 2019	Adhésions 2020	Evolution
Ville de Reims		687	780	+ 93 adhésions
Communauté Urbaine du Grand Reims		563	634	+ 71 adhésions
CCAS de Reims		37	46	+ 9 adhésions
Caisse des Ecoles de Reims		69	80	+ 11 adhésions
<b>TOTAL</b>		<b>1 356</b>	<b>1 540</b>	<b>+ 184 adhésions</b>

  
Taux de progression de 13,5 %

P.018/

 collecteam



## LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE QUE NOUS VOULONS !

L'article 40 de la loi portant transformation de la fonction publique a **habilité le gouvernement à légiférer par ordonnance au sujet de l'évolution de la protection sociale complémentaire des agents de la fonction publique**. Cette ordonnance devrait être adoptée au plus tard à la date du 7 mars 2021.

La protection sociale complémentaire est inscrite à l'ordre du jour de l'agenda social de la fonction publique.

L'évolution de la protection sociale complémentaire des personnels est au cœur d'enjeux revendicatifs conséquents qui ne sauraient être déconnectés de **l'évolution et du développement des systèmes de sécurité et de protection sociales obligatoires**.

C'est pourquoi la CGT œuvre **pour un droit effectif à une sécurité sociale intégrale, solidaire, généralisée et de haut niveau tout au long de la vie**. C'est aussi pourquoi la CGT mène une campagne dédiée à la défense, la reconquête et le développement de la sécurité sociale dont nous célébrons le 75<sup>ème</sup> anniversaire cette année. Les rapports entre les régimes obligatoires de sécurité et de protection sociales obligatoires et les organismes complémentaires doivent améliorer la couverture sociale globale et non justifier un transfert de prise en charge.

**S'agissant plus particulièrement de la Fonction Publique, les critiques portées par la CGT au sujet de la protection sociale complémentaire sont connues et n'ont cessé d'être portées à la connaissance des pouvoirs publics.**

**Insuffisants s'agissant des prestations proposées, source d'inégalités abyssales** entre les personnels d'un secteur professionnel à un autre, d'une fonction publique à une autre, caractérisés par **l'absence, la faiblesse et dans le dernière période le recul des participations financières des employeurs publics**, soumis de plus en plus à des **logiques concurrentielles**, les systèmes de protection sociale complémentaire actuels ne sont pas satisfaisants.

Ils doivent être révisés et reconstruits.

Il s'agit de créer les conditions d'un **droit effectif à la protection sociale complémentaire propre à la fonction publique** qui n'a pas vocation à devenir obligatoire mais doit demeurer facultative.

Plusieurs leviers doivent être actionnés dans ce sens :

- **Ce droit doit bénéficier à l'ensemble des personnels qu'ils soient actifs, retraités, fonctionnaires ou agents non-titulaires.**

Dans le même temps, dans un contexte caractérisé par une aspiration des personnels à des possibilités de mobilité et de mutations choisies, la **portabilité de ce droit** d'une administration à une autre, d'une fonction publique à une autre doit être assurée.

- Les personnels doivent bénéficier de prestations dans **les domaines de la santé et de la prévoyance** qu'il s'agisse de l'incapacité, de l'invalidité, du décès...

Lire la suite: <http://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2020/12/la-protection-sociale-complementaire-que-nous-voulons/>





## DANS NOTRE 4 PAGES TEMPS DE TRAVAIL ET DROITS A CONGES:

- Temps de travail et congés, un acquis obtenu par la CGT sous la municipalité Lamblin
- Ce veut nous reprendre l'employeur
- Les conséquences pour les 3500 agents
- Une augmentation généralisée du temps travail pour moins de congés ou presque autant
- La position de la CGT
- Des extraits des documents de la DRH

4 pages à consulter sur notre site : <http://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2020/12/temps-de-travail-et-conges-la-cgt-et-lufict-cgt-vous-informent/>

Des questions, des remarques, des critiques ou des propositions sur ce sujet du temps de travail et des droits à congés : [ufict.cgt@grandreims.fr](mailto:ufict.cgt@grandreims.fr)

## 10 EME CONGRES DE L'UFICT, VENEZ DEBATTRE AVEC NOUS

L'Union Fédérale des Ingénieurs Cadres et Techniciens (UFICT-CGT) regroupe 10 000 cadres territoriaux (A, B et agents de maîtrise).

L'UFICT-CGT lance le débat préparatoire à son 10<sup>ème</sup> congrès, un moment démocratique au cours duquel plusieurs centaines de cadres discuterons de l'évolution de la fonction publique territoriale, de leurs missions, de leurs conditions de travail, du service public et prendront des décisions afin de promouvoir un management alternatif et humain autour du slogan « des cadres socialement engagé-e-s ».

Vous pouvez accéder à notre projet de document d'orientation en cliquant ici. <http://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2020/12/10eme-congres-national-de-lufict-venez-debattre-avec-nous/>

