

NON AU RECOURS (MASSIF) AUX CONTRATS DE PROJETS ULTRA PRECAIRES
0,5% DES EFFECTIFS EN 2 ANS. 8% DES RECRUTEMENTS

COMITE TECHNIQUE DU GRAND REIMS DU 16/09/2021



Protection sociale complémentaire ; Réorganisation des Direction des mobilités, Direction du développement économique, Direction des Ressources humaines ; Services communs ; Emplois des agents en situation de handicap ; OPH Reims Habitat ; Accueil de doctorants ; Rémunération des apprentis ; RH pratique parentalité ; Covid...

Protection sociale complémentaire

I/ PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE (PSC)

INTERVENTION EMPLOYEUR ET CONSULTANT

- Choix de la MNT pour le risque santé (Complémentaire).
- Choix de Collecteam – Allianz (Prévoyance – garantie maintien de salaire).
- Conditions favorables d'adhésion pour les agents.
- Une maîtrise tarifaire pour 3 ans.
- Amélioration de la pris en charge optique et médecine douce.
- Pour les retraités : 1^{er} année de retraite, tarif équivalent aux actifs mais sans la participation de l'employeur, en année majoration tarifaire maximale de 25%, en année trois majoration tarifaire maximale 50%.

CATEGORIES DE BENEFICAIRES	PARTICIPATION ANNUELLE
1 BENEFICIAIRE	505,92
2 BENEFICAIRES	939,60
FAMILLE MONOPARENTALE 2 ENFANTS	949,92
3 BENEFICAIRES ET PLUS	1329,84

Participation de l'employeur à la Complémentaire santé

INTERVENTION CGT

La CGT et l'UFICT-CGT soulignent favorablement le choix d'une mutuelle et non d'un organisme prédateur ; la continuité en niveau de participation de l'employeur obtenue par la mobilisation des agents et des syndicats historiques (CGT, UFICT, CFDT et FO) ; la stabilité des cotisations sur une période de 3 ans ; enfin des délais de carence favorables aux agents et l'élargissement de la prise en charge des médecines non conventionnelle.

La CGT et l'UFICT-CGT votent donc pour la proposition de l'employeur.

En savoir plus (notamment accéder au projet de délibération) :

<https://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2021/09/comite-technique-du-grand-protection-sociale-complementaire/>



II/ REORGANISATION DE LA DIRECTION MOBILITES ET TRANSPORTS

La CGT et l'UFICT-CGT avaient prévu de voter favorablement cette réorganisation.

D'autant que la présentation du projet de réorganisation par le directeur a été particulièrement précise, professionnelle et intéressante au regard des enjeux portés par cette direction.

Cependant le recours à 2 Contrats de projets (ultra précaires), nous conduit par cohérence à voter contre. Nous demandons leur transformation en emploi de titulaire.

La CGT et l'UFICT-CGT ne peuvent s'empêcher de relier cette réorganisation au sort réservé à CITURA.

Nous avons une pensée solidaire pour nos camarades et collègues de CITURA qui sont dans l'inquiétude quant au devenir de leur emploi.

Nous demandons à l'employeur d'apporter au présent CT des éléments d'informations sur le dossier CITURA.

La CGT et l'UFICT-CGT propose que l'actuelle CITURA soit remplacé un SITURA, avec un S pour **Syndicat Intercommunal des Transports Urbains de Reims Agglomération.**

Vote contre de la CGT et de l'UFICT en raison du recours à 2 contrats de projets.

En savoir plus et notamment lire la note de présentation de la réorganisation :

<https://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2021/09/comite-technique-du-grand-reims-reorganisation-de-la-direction-mobilites-et-transport/>



III/ REORGANISATION DE LA DIRECTION DU DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE

La CGT et l'UFICT-CGT ont pour coutume de ne pas faire intervenir en CT leurs élus sur un dossier concernant la direction dont ils sont membres.

En raison des absences au sein de la délégation CGT et UFICT-CGT pour des motifs de santé ou de charge professionnelle, nous dérogerons aujourd'hui à cette règle.

Cette réorganisation laisse apparaître un renforcement du développement économique en termes humains. C'est une bonne chose pour la direction et le territoire qui en a besoin avec la destruction de près de 3000 emplois uniquement sous les effets de la crise sanitaire.

Toutefois cette réorganisation nous interpelle.

DES RECRUTEMENTS A BAC + 5 POUR DES CADRES D'EMPLOIS A BAC + 3

Il est indiqué que les 2 nouveaux postes de cadres A nécessitent le recrutement d'une personne niveau Bac + 5.

Nous rappelons que le niveau de formation initiale pour le recrutement du cadre d'emploi des attachés territoriaux est le bac + 3.

Bac + 5 correspond aux cadres d'emplois des ingénieurs et des administrateurs.

A défaut d'un recrutement dans ces 2 cadres d'emplois correspondant au niveau de formation initiale exigé, l'employeur envisage-t-il une reconnaissance pécuniaire du bac + 5 des cadres concernés ?

CHARGE-E-S DE VERSUS CHEF-FE-S DE PROJET

7 intitulés de postes de cadres renvoient à la nature de leur mission.

CGT ET UFICT-CGT DU GRAND REIMS

6 intitulés de postes renvoient à un positionnement de type « Responsable de » ou chargé de ».

Il conviendrait d'unifier la présentation autour des missions et non du positionnement.

Concernant ce dernier, nous nous interrogeons sur le recours important (38%) à la terminologie « chargé de ».

Historiquement, la reconnaissance des missions et compétences des cadres A s'est cristallisée notamment sous l'action de l'UFICT-CGT, autour du positionnement de chef de projet, avec un régime indemnitaire idoine.

Nous demandons donc la transformation de tous les « chargés de » et « responsables de » figurant sur l'organigramme en chef-fe-s de projet sur leur profil de poste avec le RI afférent.

ASSITANTE DE DIRECTION, QUELLE CATEGORIE ?

L'organigramme fait apparaître une Assistante de la Direction - 1 ETP cat B. A ce jour la collègue qui est sur cette fonction est en catégorie C malgré la détention de l'examen professionnel afférent, la promesse, il y a 2 ans, en CAP qu'elle serait nommée en catégorie B.

La note ne fait état aucunement de cette nécessaire transformation de poste. Au demeurant, le projet de délibération sur la modification de l'état des emplois est également silencieux.

Nous demandons donc l'intégration dans le projet de délibération que nous verrons plus de cette modification pour permettre la nomination en catégorie B.

LES PROFILS DE POSTE

La note indique que les fiches de poste ne changent pas. Outre le fait que le terme usité au sein des administrations territoriales est celui de profil de poste et non de fiche de poste, nous nous inscrivons en faux face à cette affirmation.

Nous en voulons pour preuve l'apparition du terme événementiel qui interroge d'autant qu'il existe une direction de l'événementiel.

Au-delà, nous pouvons donc imaginer en cascade que d'autres profils le seront aussi sauf. Cela conduira à l'abandon de missions réalisées actuellement. Est-ce à cela que correspond la disparition de certains termes dans les intitulés de postes ?

CGT ET UFICT-CGT DU GRAND REIMS

L'ABSENCE DE DISTINCTION ENTRE LES POSTES VR ET CUGR

L'organigramme curieusement ne distingue pas les postes Ville de Reims de ceux Grand Reims.

UNE CULTURE MANAGERIALE ET ORGANISATIONNELLE QUI N'EST PAS TERRITORIALE

Concernant la culture managériale et organisationnelle véhiculée dans la note, nous tenons à souligner qu'il ne s'agit pas d'une culture territoriale. Elle est même contraire aux valeurs de la fonction publique territoriale.

En témoigne la présentation en une organisation en « front » et « back » qui souligne qu'établir un « front » permet de bien affirmer la relation aux « clients ».

Il convient de rappeler ici que nous n'avons pas de clients, mais des usagers et des partenaires.

En témoigne également la volonté de passer d'une organisation en « politique publique », à une organisation par « métier ».

L'organisation d'une direction sur la base des politiques publiques qu'elle implémente renvoie au fait que le Grand Reims est un service public.

La CGT et l'UFICT CGT ne sont pas favorables à une organisation par « métier ».

Ici non seulement, il s'agit une organisation par « métier ». Mais celle-ci ne correspond même pas au répertoire des métiers du CNFPT. Celui-ci présente notamment une fiche métier « développeur économique » ; fiche métier à ne pas confondre avec profil de poste ou fiche de poste.

Nous observons également que la note justifie la réorganisation par une adaptation à la loi NOTRe. Rappelons que celle-ci date de 2015.

Monsieur le DGS vous avez évoqué en CT Ville, une direction du développement économique érigée en Etat-major. Pour rester dans une parabole martiale, cette réorganisation n'intègre pas les paramètres de la guerre à venir. En effet, il conviendrait certainement aujourd'hui d'anticiper d'ors et déjà sans attendre, les conséquences du projet de loi 3 D – S en cours d'examen.

L'AVENIR DES PARTENARIATS

La note évoque une direction qui « anime » le territoire sur le plan économique.

Quid des autres partenaires ?

CGT ET UFICT-CGT DU GRAND REIMS

Notamment la Chambre de Commerce et d'Industrie ? De Marne développement, cette agence de développement régionale à vocation départementale ? Quid d'Invest in Reims, l'agence de développement économique du Grand Reims ?

Cette question est d'autant plus légitime que la logique qui sous-tend l'organigramme présenté nous semble être d'avantage celui d'une direction du développement économique d'une CCI, voire celui d'une agence de développement. En aucun cas celle d'une direction du développement économique d'un EPCI.

L'Observatoire Syndical de la Fonction Publique Territoriale mandaté par la CGT et l'UFICT-CGT du Grand Reims a réalisé un parangonnage qui appuie cette affirmation.

Concernant Invest In Reims, la question renvoie également à celle des futurs locaux dont les plans devraient être présentés au prochain CHSCT. La CGT et l'UFICT-CGT le revendiquent au regard des compétences de cette instances.

L'employeur a ici une obligation de sincérité envers ce Comité technique quant à l'intégration des salariés d'Invest In Reims au sein du Grand Reims ; obligation de sincérité tant à l'égard des représentants du personnel que des élus locaux qui y siègent.

CONCERTATION, LE SILENCE DE TOUTE UNE DIRECTION

Le 3 septembre 2021 a donc été présenté l'organigramme abouti et finalisé insusceptible de modification.

La mise en œuvre du modèle managérial qui caractérise la direction du développement économique depuis décembre 2020 a produit ses effets : le silence de l'ensemble des membres de la direction soit 16 agents et cadres. Ce silence individuel et collectif en dit plus long à lui seul que tous les commentaires précédents de la CGT et de l'UFICT-CGT.

Pour terminer, même s'ils ne correspondent pas tout à fait à l'analyse de la CGT et de l'UFICT-CGT nous relateront ici les qualificatifs employés par plusieurs collègues non syndiqués au sujet de ce projet d'organigramme et qui ont préféré passer par nous plus tôt que de s'exprimer en réunion de direction : « lacunaire et imprécis ».

Considérant l'ensemble de ces éléments, la CGT et l'UFICT-CGT ont voté contre cette réorganisation.

La CFDT a rejoint la CGT. Ce qui en dit long sur le contenu et la forme de cette réorganisation.

Le DGS en réponse à l'intervention de la CGT et de l'UFICT-CGT a déclaré que « quand les agents ne sont pas contents, ils s'expriment ».

CGT ET UFICT-CGT DU GRAND REIMS

L'intervention de la CGT et de l'UFICT-CGT a permis d'obtenir la transformation en catégorie B du poste d'assistante de direction, avec inscription à l'ordre du jour du Comité technique de novembre.

UN CT EXTRAORDINAIRE SUR LA COMPÉTENCE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE

Un Comité technique extraordinaire est prévu le 29 septembre avec comme seul point à l'ordre du jour la modification des compétences développement économique.

En savoir plus et notamment lire la note de présentation : <https://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2021/09/comite-technique-du-grand-reims-reorganisation-de-la-direction-du-developpement-economique/>



IV / REORGANISATION DE LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

La CGT et l'UFICT-CGT regrettent la disparition de la direction adjointe « bien-être au travail ». Cette disparition est symboliquement significative. L'existence d'une telle direction adjointe constituait une réponse organisationnelle et un affichage d'une priorité face à la souffrance des personnels, notamment sous le mandat Hazan.

La CGT et l'UFICT-CGT expriment leur inquiétude pour le service social et de l'action sociale quant à l'évolution de la charge de travail de ses agents et cadres.

CGT ET UFICT-CGT DU GRAND REIMS

La CGT et l'UFICT-CGT soulignent qu'au regard d'autres EPCI et Communes, notre DRH apparaît en sous-effectif.

Nous observons d'ailleurs une dégradation des conditions de travail avec des effets sur les relations interpersonnelles.

Les locaux de la DRH sont totalement inadaptés, malgré les travaux en cours et conduisant au déplacement temporaire de collègues entre étages. La CGT et l'UFICT-CGT souhaitent ainsi que ce sujet soit à l'ordre du jour du prochain CHSCT.

Vote contre de la CGT et de l'UFICT-CGT

En savoir plus, notamment accéder à la note de présentation : <https://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2021/09/comite-technique-du-grand-reims-reorganisation-de-la-direction-des-ressources-humaines/>



V/ CONVENTIONS DE SERVICES COMMUNS

La Note Explicative de Synthèse fait référence à de nouveaux besoins. Quels sont les créations de postes mises en face de ces nouveaux besoins ? Aucune création en face...La CGT et l'UFICT-CGT étant défavorables aux lois qui ont conduit à la mise en place de mutualisations ascendantes et descendantes, et comme ici de services communs, permettant aux employeurs territoriaux d'accroître l'intensité du travail sans contres-parties pour les agents et cadres (Cf. le service commun des autorisations d'urbanisme), ont voté contre.

En savoir plus (projet de délibération) : <https://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2021/09/comite-technique-du-grand-reims-conventions-de-services-communs/>



VI/ EMPLOI DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP – RAPPORT 2020

Quelle est la part des agents en situation de handicap dans les recrutements en 2020 ?

L'évolution de carrière des collègues en situation de handicap est-elle proche de la moyenne de celle de l'ensemble des effectifs ?

Quelle est la répartition par sexe, catégorie, filière, statut des collègues en situation de handicap ?

Vote pour.

Pour information, la CGT et l'UFICT-CGT du Grand Reims accueille actuellement, au titre sa propre responsabilité sociale, a un stagiaire en situation de handicap psychique.



VII/ OPH REIMS HABITAT

La CGT dénonce l'absence de transmission de document préalablement au CT.

A minima, l'employeur aurait pu nous transmettre la délibération 2021-136 du 24 juin 2021, portant dissolution de l'Office HLM Reims habitat créé en 1921 !

L'employeur a donc présenté oralement les évolutions de Reims Habitat liées à la mise en œuvre de la loi ELAN (Evolution du Logement et Aménagement Numérique). Elle remet en cause, à grande échelle, le caractère inaliénable du patrimoine public des offices mais aussi le principe de l'accessibilité universelle au logement social. La loi représente une modification de fond en comble du modèle économique et social du logement social dans notre pays. Elle engendre la fusion des offices HLM et leur privatisation...

En savoir plus : [Loi Élan, les démolisseurs en marche !](#)

Lors du débat sur l'état du personnel du Grand Reims, un point concernait 5 agents de Reims habitat relevant du Grand Reims.

La CGT et l'UFICT-CGT ont posé une question simple : « *Ces agents vont-ils faire l'objet d'un détachement classique ou d'un détachement d'office ?* »

Après avoir réitéré 3 fois notre question face à une DGA ressources qui nous récitait la Note explicative de synthèse (NES) de la délibération du 24 juin sans répondre à notre question précise, le DGS nous a demandé d'expliquer la distinction entre détachement classique ou d'un détachement d'office.

Prenant conscience que la direction générale ne connaissait pas cette disposition (article 76 de la loi Dussopt de 2019), nous avons donc fait preuve de pédagogie.

« Les agents qui font l'objet d'un détachement d'office auprès d'un organisme extérieur à une collectivité ou un EPCI ne sont pas placés sur une position administrative de fonctionnaire mais sur celle de CDI de droit privé. Cela revient donc à leur faire perdre leur statut de fonctionnaire ».

TELECHARGER LA BROCHURE CGT ET UFICT: [Brochure LFP](#), Un détachement d'office pour mieux privatiser le service public et outplacer des fonctionnaires [article 76], pages 39 et suivante.

La CGT et l'UFICT-CGT ont souligné leur opposition au recours à l'article 76 de la loi Dussopt.

En savoir plus (délibération) : <https://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2021/09/comite-technique-du-grand-reims-oph-reims-habitat/>

1000 POUR LES TERRITOIRES DOCTORANTS

VIII/ RECRUTEMENT DE DOCTORANTS PAR LE BIAIS DE CIFRE

La CGT et l'Ufict-CGT soulignent très positivement la volonté de l'employeur d'accueillir 2 doctorants par le biais de conventions industrielle de formation pour la recherche (CIFRE), au sein de la Mission ville et territoire durables – Fabrique des espaces publics et de la Direction juridique.

Il est vrai que la Présidente du Grand Reims est par ailleurs présidente de l'Association des Villes Universitaires de France (AVUF) qui est engagée dans le programme 1000 doctorants pour les collectivités. <https://1000doctorants.hesam.eu/>

La CGT et l'Ufict-CGT demandent pour les doctorants en CIFRE l'accès aux Titres restaurants, au CAS, à la PSC, aux formations du CNFPT, aux droits syndicaux.

Concernant nos 2 futurs collègues CIFRE nous souhaiterions connaître l'intitulé de leur projet de thèse.

Par ailleurs, l'accueil de CIFRE pose la question de la place des docteurs et doctorants au sein des Administrations territoriales rémoises qui comptent a minima 3 docteurs et 2 doctorants hors CIFRE, en droit, en informatique, en psychologie, etc.

L'expérience professionnelle de trois ans que constitue le doctorat mène au développement de compétences transverses communes à tous les docteurs et à des compétences spécifiques développées par une appropriation personnelle de l'expérience doctorale.

Cette expérience devrait donc être reconnue par l'employeur que ce soit en terme de missions – fonctions (Management d'équipe, management de projet, experts de haut niveau) que de rémunération.

La CGT ajoute qu'il faut une grille de rémunération positionnant les docteurs à un niveau représentant 2,3 fois le SMIC, soit 3 910 euros bruts en début de carrière dans la FPT.

Concernant nos collègues doctorants hors CIFRE, nous demandons la reconnaissance de cette qualité par l'octroi de jours de RTT spécifiques afin de leur permettre de poursuivre leur formation doctorale dans de bonnes conditions.

Ce d'autant qu'au sein d'une même direction coexisteront un collègue CIFRE et un collègue doctorant non CIFRE.

Enfin en matière de formation, nous demandons un accompagnement ad hoc pour les docteurs qui envisageraient de passer un concours comportant une épreuve spécifique aux docteurs comme cela existe depuis 2017 au titre de la reconnaissance du doctorat dans la FPT.

Vote pour.

A noter que le Grand Reims accueille 4 CIFRE.

A lire : **la reconnaissance du doctorat dans la FPT (CSFPT)**
<https://www.miroirsocial.com/reconnaissance-du-doctorat-dans-la-fonction-publique-territoriale>

En savoir plus (Documents présentés en CT) : <https://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2021/09/comite-technique-du-grand-reims-recrutement-de-doctorants-par-le-biais-de-cifre/>



IX/ MAINTIEN DE LA MAJORATION DE LA RENUMERATION DES APPRENTIS

Nous notons positivement la volonté de l'employeur de maintenir les majorations. Cela est d'autant plus facile pour l'employeur qu'aujourd'hui, le CNFPT prend en charge 50% des coûts de formation, plombant gravement l'équilibre financier du CNFPT de près de 25 millions d'euros. Qui plus est, il existe une Aide de l'État à l'embauche : 3 000 € (plan de relance) et prise en charge de la totalité des cotisations patronales d'assurance sociale et d'allocations familiales. La CGT et l'UFICT-CGT demandent un état des lieux des aides étatiques et CNFPT perçues par l'employeur au titre de l'apprentissage.

Les administrations territoriales rémoises comptent 13 postes d'apprentis pour 2021 – 2022.

Vote pour.

En savoir plus (document présenté en CT et position de la CGT au CA du CNFPT) :



X/ ETAT DES EMPLOIS – MODIFICATIONS

DES EVOLUTIONS POSITIVES

La CGT souligne très favorablement les transformations d'emplois à Temps non complet en emplois en à Temps complet, les transformations d'emplois pour tenir compte des grades effectifs des agents ou tenir compte des évolutions de carrières des collègues au titre d'une promotion ou d'une réussite à concours notamment.

Nous notons positivement ici l'explosion du dogme managérial de proximité cristallisé dans la formule « tu veux une promotion, va voir ailleurs, il n'est pas possible de transformer ton poste ».

DES ELEMENTS NEGATIFS

Dans le même temps, la CGT et l'UFICT-CGT ne sont pas favorables aux créations de postes à Temps Non Complet. Nous, demandons à la DRH de travailler en vue de compléter ces TNC afin de les faire tendre vers TC.

La CGT et l'UFICT-CGT rejettent les recrutements sur des positions contractuelles lorsqu'existe un vivier de titulaires.

La CGT et l'UFICT-CGT sont totalement opposées au recours au contrat de projet. Or nous constatons qu'avec désormais 16 contrats de projets, les administrations territoriales ont positionné 0,5% de leurs effectifs sur ce contrat ultra précaires qui représente en 2 ans à peine 8% des recrutements !

En raison de ces éléments négatifs, la CGT et l'UFICT ont voté contre.

LES QUESTIONS DE LA CGT ET DE L'UFICT-CGT

Concernant la société d'économie mixte « Reims Habitat », des détachements d'office sont-ils prévus ?

Lors du débat sur l'état du personnel du Grand Reims, un point concernait 5 agents de Reims habitant relevant du Grand Reims. La CGT et l'UFICT-CGT ont posé une question simple : « *Ces agents vont-ils faire l'objet d'un détachement classique ou d'un détachement d'office ?* »

Après avoir réitéré 3 fois notre question face à une DGA ressources qui nous récitait la Note explicative de synthèse (NES) de la délibération du 24 juin sans répondre à notre question précise, le DGS nous a demandé d'expliquer la distinction entre détachement classique ou d'un détachement d'office.

Prenant conscience que la direction générale ne connaissait pas cette disposition (article 76 de la loi Dussopt de 2019), nous avons donc fait preuve de pédagogie.

« Les agents qui font l'objet d'un détachement d'office auprès d'un organisme extérieur à une collectivité ou un EPCI ne sont pas placés sur une position administrative de fonctionnaire mais sur celle de CDI de droit privé. Cela revient donc à leur faire perdre leur statut de fonctionnaire ».

TELECHARGER LA BROCHURE CGT ET UFICT: [Brochure LFP](#), Un détachement d'office pour mieux privatiser le service public et outplacer des fonctionnaires [article 76], pages 39 et suivante.

La CGT et l'UFICT-CGT ont souligné leur opposition au recours à l'article 76 de la loi Dussopt.

Assistante de direction en catégorie B, développement économique

Transformation du poste en catégorie B au CT de novembre.

Au pôle territorial Champagne Vesle, la CGT et l'UFICT-CGT soulignent positivement la reprise des missions confiées auparavant à l'association « Le temps de copains ». Quelles sont les raisons de cette reprise ? Quelles sont les conséquences pour les agents concernés ?

Réponse l'association a été dissoute. Pas de conséquences négatives pour les 2 agents.



La CGT et l'UFICT-CGT s'étonnent du recours au contrat de projet pour recruter à la direction générale, un(e) directeur(trice) de projet « identité - marque de territoire » Quels sont les co-financeurs ? La délibération évoque régime indemnitaire correspondant aux fonctions exercées. Pouvez-vous nous précisez la nature de ce RI ?

Réponse : UN travail exploratoire avec la Région est en cours pour un financement (DGS). Le RI est celui correspondant au RIFSEEP (DRH).

INTERVENTION COMPLEMENTAIRE DE LA CGT

En juin, le CSFPT a rejeté à l'unanimité 2 projets de décrets encadrant les fonctions de directeurs de projet. Ils seront représentés au CSFPT le 29 septembre 2021.

Aucun des deux ne prévoit le recours au contrat de projet pour ce type de positionnement.

Au demeurant l'Observatoire Syndical de la Fonction Publique Territoriale a réalisé une étude sur les directeurs de projet dans la FPT. Il en a recensé près de 400 dont aucun en contrat de projet. [Note n°3 de l'OSFPT: Les directeurs de projets au sein de la FPT](#)

Le Grand Reims va donc innover en faisant appel à un dispositif (le contrat de projet) caractérisé par sa dimension ultra précaire pour un directeur de projet qui sera le 1^{ER} de France recruté en Contrat de Projet.

Nous demandons l'abandon du recours au Contrat de projet.

Trois solutions RH existent pour recruter un directeur de projet :

- Un emploi de titulaire et permanent. Ce qui est le cas étant donné la mission : « identité marque de territoire »
- A défaut un CDD
- Ou encore une position de détachement prévue spécifiquement pour les directeur de projet par les 2 décrets soumis au CSFPT du 29/09/2021.

En savoir plus (document présenté en CT) : <https://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2021/09/comite-technique-du-grand-reims-modification-de-letat-des-emplois/>

XI/ ASSURANCE STATUTAIRE – RENOUELEMENT DU MARCHÉ – INFORMATION

RAS.



XII/. DISPOSITIONS LIEES A LA COVID 19 – INFORMATION

L'employeur a rappelé la chronologie des notes internes et leur contenu.

La CGT et l'UFICT-CGT en amont du CT avaient écrit ceci :

« La Direction Général aux Collectivités Locales, dans plusieurs de ses notes a souligné la nécessité « d'un dialogue social continu » et le fait que les instances paritaires constituent le cadre privilégié afin d'entretenir un dialogue social et continu et régulier avec les organisations syndicales représentatives sur les mesures de gestion de la crise sanitaire.

Pourquoi un CT ou un CHSCT extraordinaire n'a-t-il pas été convoqué début août suite aux évolutions majeures en la matière ? L'employeur est-il engagé dans un unilatéralisme holistique négateur des corps intermédiaires que sont les organisations syndicales ?

Combien d'agents ont-ils reçu une habilitation à contrôler le pass sanitaire ? Nous souhaitons avoir un tableau de bord avec ventilation par direction, catégorie, filière et sexe. Combien d'agents ont-ils refusé cette mission ?

Considérant que le contrôle des pass sanitaires constitue une nouvelle tâche supplémentaire, porteuse d'un risque sanitaire, d'un fort risque de RPS et d'agression, voire d'un conflit éthique, la CGT et l'UFICT-CGT demande une prime spécifique pour les contrôleurs.

CGT ET UFICT-CGT DU GRAND REIMS

Combien de direction ont mis en place le registre ou fichier nominatif des agents précisant leur situation vaccinale ? Combien d'agents ont donné leur accord pour y figurer ? Combien d'agents y figurent-ils ?

Quels sont les enseignements en termes de couverture vaccinale ?

Pour les agents non vaccinés et pour lesquels l'employeur exigera un test négatif, celui-ci sera-t-il pris en charge financièrement par le Grand Reims ?

La note interne sur l'obligation de présenter un pass sanitaire prévoit en sa page 3 (bien que non paginée) une exclusion immédiate de leurs fonctions pour les agents refusant de produire puisqu'ils seront placés d'office en congés annuels puis suspendu en cas de persistance, sans énoncer d'autre possibilité.

La note est ici gravement incomplète.

En effet, elle méconnaît les recommandations de la Direction Générale à l'Administration et à la Fonction Publique (DGAFP), pour qui la suspension de l'agent ne doit intervenir qu'en "dernier ressort".

Dans une circulaire datée du 10 août 2021, la DGAFP appelle les employeurs publics à faire preuve de "pédagogie" et à ne recourir à la suspension qu'en "dernier ressort". La même DGAFP rappelle que les candidats aux concours de la fonction publique sont bien dispensés de passe sanitaire, confirme la DGAFP.

La note interne méconnaît également l'article 1 de la loi du 5 août 2021 : « Lorsque la situation mentionnée au premier alinéa du présent 2 se prolonge au-delà d'une durée équivalente à trois jours travaillés, l'employeur convoque l'agent à un entretien afin d'examiner avec lui les moyens de régulariser sa situation, notamment les possibilités d'affectation, le cas échéant temporaire, sur un autre poste non soumis à cette obligation ».

Ainsi, l'employeur avant de suspendre un agent soumis à l'obligation de présenter un pass sanitaire ayant refusé de le produire doit-il lui proposer sur un autre poste non soumis à cette obligation.

La CGT et l'UFICT-CGT demandent qu'une note corrective intégrant cet élément soit adressée à l'ensemble des managers et des agents afin de faire respecter l'entière de l'article 1 de la loi du 5 août 2021 et non les seules dispositions coercitives qui lui plaisent ».

1 seul agent (Ville) a refusé de contrôler les passes sanitaires.



XII/ CAP RH – RH PRATIQUE N°9 – LES OUTILS A DISPOSITION DES PARENTS ET DES FUTURS PARENTS

Le pratique RH constitue un travail de qualité de la DRH qui fournit des informations utiles aux agents, mais aussi des éléments organisationnels pour les managers.

Nous souhaiterions que concernant le congé de présence parentale, soit indiquées ses conséquences négatives pour les agents, par exemple en termes de délivrance de la médaille du travail. Nous avons d'ailleurs fait compléter l'information présente sur Alizée dans ce sens.

La CGT et l'UFICT-CGT formuleront 2 critiques.

La première dénonce l'externalisation de la Conception/réalisation du document à un prestataire l'Agence Avantmidi.fr.

La seconde rappelle que le meilleur moyen de développer une parentalité de qualité c'est de ne pas augmenter le temps de travail des agents et cadres.

En savoir plus (accéder au CAP RH) : <https://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2021/09/comite-technique-du-grand-reims-cap-rh-rh-pratique-n9-les-outils-a-disposition-des-parents-et-des-futurs-parents/>



XIII/ QUESTIONS DIVERSES

Rupture conventionnelle

9 demandes ont été effectuées et 2 accordées.

La CGT et l'UFICT-CGT ont rappelé le droit des agents à être accompagné lors des entretiens d'instruction des demandes de rupture conventionnelle.

Nous avons souligné un cas de refus de rupture conventionnelle au sein de la Direction de la communication qui a abouti à outplacer la souffrance au travail du cadre concerné qui vient démissionner. La souffrance au travail doit être traitée par l'employeur et non être expulsée de nos administrations pour ne plus la voir.

Cité administrative

Un programmiste vient d'être recruté

Contrats de projets au service archéologique

- CGT ET UFICT-CGT : Le contrat de projet est-il devenu le principal mode de recrutement au sein de service ? Est-il normal que pour un même travail un cadre ayant basculé d'un contrat classique à un contrat de projet voit sa rémunération baisser ? Lors du CT du 11/03/2021 la DRH avait dit que le recours aux Contrats de

projet à l'archéologie est en lien avec la durée des fouilles mais qu'il n'y aurait pas de baisse de salaire ? Peut-on savoir ce qui a changé depuis le mois de mars ? De manière plus générale, nous souhaitons qu'à chaque CT soit présenté un tableau de bord des contrats de projet ventilé par direction, nature des fonctions, catégorie, filière, sexe et les sources de financement (ADEME, Agence de l'Eau...). Peut-on savoir qui cofinance les contrats de projet de l'archéologie ?

- Réponse de la DRH : Il y a bien une baisse de la rémunération. Celle-ci résulte d'une interruption de 8 mois entre les 2 contrats. Sur les 16 contrats de projet, 11 sont avec cofinancement et 5 sans car non pérennes.

Intranet professionnel – fonction « coffre »

- CGT ET UFICT-CGT : Le 15/09/2020 il a été présenté aux OS la mise en place dans Ma Grh d'un onglet spécifique avec code d'accès à un « coffre » contenant l'ensemble des éléments constituant la carrière de l'agent (contrat de travail, arrêté de nomination, arrêt de travail...). Où en est le déploiement de cette fonctionnalité ? Quid des fiches de paie qui apparaissent déjà dans Ma Grh ? Sont-elles appelées à disparaître en format papier et à quel horizon ? Quid des agents n'ayant pas d'accès informatique ? Quid des agents quittant la collectivité ; durée d'accessibilité aux documents qui constituent leur carrière et donc leur retraite ?
- Réponse de la DRH : Il ne s'agit pas un coffre-fort mais d'un espace de stockage de documents dont le déploiement est non planifié. Reste à définir un cahier des charges pour ces fonctionnalités dans un véritable coffre-fort numérique, mais sans horizon temporel.

GIPA

- CGT ET UFICT-CGT : Combien d'agents peuvent y prétendre ? Combien en bénéficie réellement ? Quelle information envers les agents potentiellement concernés ?
- Réponse de la DRH : 58 agents 2020. Cela devrait être un rattrapage ponctuel et cela dure depuis 2008. 2021 en cours d'instruction, paiement en fin d'année. Pas de communication individuelle. Arrêté collectif.

Plan de Continuité de l'Activité

- CGT et UFICT-CGT : Etat d'avancement ? Présentation en CT et mise en place prévues à quelle date ?
- Réponse de la DRH : Séminaire début octobre sur enseignement de la crise.

Augmentation de la sinistralité des véhicules de service

- CGT et UFICT-CGT : Par une note en date du 14/07/2021, les directeurs – directrices du Grand Reims ont été informé-e-s d'une « nette augmentation des déclarations des sinistres automobiles » observée en 2021. Quelles sont les causes ayant engendré cette « nette augmentation des déclarations des sinistres automobiles » ? Est-ce lié à l'aggravation de la pression temporelle pour aller plus vite ? A une circulation accrue résultant de la taille du Grand Reims ? Combien de

CGT ET UFICT-CGT DU GRAND REIMS

sinistres ? Combien de véhicules différents sinistrés ? Quelles typologies de véhicules sinistrés ? Quelle localisation des sinistres sur le territoire du Grand Reims ? Combien d'agents blessés ? Quelle gravité ? Quelles typologies de conducteurs – directrices (Catégories, filières, sexes) ? Quelles sont les causes ayant engendré cette « nette augmentation des déclarations des sinistres automobiles » ?

- Réponse de l'employeur : cette dégradation résulte d'une très forte augmentation des bris de glace, des accidents responsables contre d'autres véhicules terrestres à moteur ou contre des bâtiments. Il est vrai également qu'il y a plus de véhicules depuis 2020. Il n'y a aucun avec soins et arrêt. La DRH compte sur le RDV de la prévention pour faire évoluer la situation.
- La CGT et l'UFICT-CGT du Grand Reims ont rappelé leurs propositions : <https://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2021/08/augmentation-des-sinistres-automobiles-augmentation-du-cout-des-assurance-analyse-et-propositions-de-la-cgt-et-de-lufict-cgt-du-grand-reims/>

Télétravail

- CGT et UFICT-CGT : Le 13 juillet 2021, la CGT a signé l'accord télétravail dans la Fonction publique. Il s'agit d'un accord prescriptif qui conduira à des évolutions réglementaires, notamment du décret de 2016, dans le délai de 6 mois suivants sa signature, mais qui oblige aussi les employeurs publics à négocier des accords locaux dans le cadre d'un véritable dialogue social. Pour les fonctions publiques d'État et hospitalière, l'accord prévoit une indemnisation forfaitaire des frais de télétravail de 2,5 € par jour de télétravail, dans la limite d'un montant annuel de 220 €. L'indemnité sera versée tous les trimestres. Les collectivités territoriales ont jusqu'au 31 décembre 2021 pour négocier localement sur cette indemnisation (source : <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A15060>). La CGT et l'UFICT-CGT du Grand Reims demandent donc une compensation de même nature, voire supérieur à ce qui existe au plan national, afin de couvrir la réalité des frais engagés par les agents télétravailleurs.
- L'employeur n'envisage pas d'octroyer le forfait de 2,5 par jour de télétravail plafonné car cela serait inéquitable envers les agents ne télétravaillant pas !

Emplois à temps non complet dans les pôles

- La CGT et l'UFICT-CGT : En cette rentrée scolaire 2021, le Grand Reims fait une nouvelle fois appel à un contingent important de collègues à temps non complet (TNC). Combien sont-ils en cette rentrée comparativement à 2020 ? Quelle est leur ventilation par pôle, par école, par quotité de temps de travail ? Combien voient cette quotité baisser entre 2020 et 2021 ?
- L'employeur : Il y a 289 agents TNC soit 12 de plus. Plus précisément 22 non permanents de plus et 10 titulaires de moins. A chaque vacance de poste, une étude est réalisée pour augmenter le temps de travail. Ces augmentations représentent depuis 2019, 30 Equivalent Temps Plein.
- Commentaire : La CGT et l'UFICT observent une augmentation du nombre de TNC avec un renforcement de la précarité de ceux-ci (plus de non titulaires et moins de

CGT ET UFICT-CGT DU GRAND REIMS

titulaires). Quant aux augmentations de quotités de temps qui équivalent à 30 postes, celles-ci résultent de la pression de la CGT et de l'UFICT sur l'employeur.

Mise en œuvre du logiciel e-SEDIT

- CGT et UFICT-CGT : Au 9 décembre 2021, il sera mis fin à l'utilisation de Coriolis. Quelle est la cause du passage à un nouveau logiciel comptable (e-SEDIT) qui lui sera en place dès la rentrée de janvier 2022. Quel est le coût de celui-ci ? Les agents comptables ont-ils été consultés et associés ? Quel est leur nombre ?
- L'employeur : Le changement de version de Coriolis a été propice à une étude comparative qui a conclu à la pertinence de passer à E-SEDIT en raison de sa fiabilité et du niveau charge de travail, de sa capacité de pilotage qui le caractérisent. Coût d'achat 220 000 € et 330 000 € maintenance sur plusieurs années soit le coût de Coriolis. Les agents ont été largement associés. Il y avait 250 agents comptables dans CORIOLIS, il y aura 600 utilisateurs d'E SEDIT.

AIDE SOCIALE AU PERSONNEL

Elle représente 2001 € par agents permanent en 2020.

<https://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2021/09/comite-technique-du-grand-reims-questions-diverses/>



10%
Immédiatement

CGT ET UFICT-CGT DU GRAND REIMS



Le 5 octobre, mobilisé-es pour nos salaires, nos emplois et nos conditions de travail et d'études !

Les organisations syndicales **CGT- FO - FSU - Solidaires - FIDL - MNL - UNEF - UNL** réunies le 30 août appellent à la mobilisation de l'ensemble des travailleur-ses du secteur privé et public, et la jeunesse, **le mardi 5 octobre 2021.**



<https://www.cgtservicespublics.fr/actualite/5-octobre-2021-tou-te-s-uni-e-s-pour-nos-droits/article/le-5-octobre-mobilise-es-pour-nos-salaires-nos-emplois-et-nos-conditions-de>

ufict.cgt@grandreims.fr <https://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/>