

2022

Santé, Paix Luttes sociales Victorieuses

la **CGT** **UFICT**
fédération
des services
publics
GRAND
REIMS
COMMUNAUTÉ URBAINE



GRAND REIMS
NON AUX 1607H

2021, UNE ANNEE DE RESISTANCE



2022 : Santé, paix et luttes sociales victorieuses

La CGT et l'UFICT-CGT vous adressent leurs vœux les plus sincères pour 2022 : santé, paix et luttes victorieuses.

L'année 2022 débute elle aussi sous **les auspices de la Covid**. Vous trouverez ci-dessous différentes informations en la matière.

L'année 2022 est également marquée par la mise en œuvre des **reculs sociaux** décidés par l'employeur dans le cadre de la **loi Dussopt** (Temps de travail et précarisation accrue) ou en dehors de cette loi (Vidage du CAS de son budget, de son objet associatif, de ses moyens et missions). Vous trouverez également ci-dessous différentes expressions en la matière.



En 2021, la CGT et l'UFICT-CGT du Grand Reims ont été au cœur du **mouvement de résistance à la déconstruction de nos conquêtes sociales**. Le Maire de Reims l'a d'ailleurs reconnu dans le journal le Figaro en citant la CGT.

Ces luttes à laquelle ont participé jusqu'à 1400 d'entre vous en signant la pétition pour le maintien du temps de travail tel qu'il existait vont se poursuivre en 2022.

La CGT et l'UFICT-CGT ont déposé 2 préavis de grève :

- L'un pour le 11 janvier des travailleurs sociaux, médico-sociaux, animateurs, ATSEM, professionnels de la petite-enfance
- **L'autre le 27 janvier pour les salaires, les retraites et l'abrogation de la loi Dussopt.**

Face à **un employeur qui considère les agents comme des coûts**, refusant même le forfait de 2,5 euros par jour pour les télétravailleurs, pourtant prévu par un décret, la CGT et l'UFICT-CGT vous invitent à vous mobiliser.

Et pourquoi ne pas nous rejoindre et même être candidat-e sur une liste CGT – UFICT-CGT en décembre 2022.

Les membres de la CGT et de l'UFICT-CGT du GRAND REIMS

SOMMAIRE: DOSSIER COVID, DOSSIER TEMPS DE TRAVAIL, DOSSIER TELETRAVAIL, DOSSIER CNAS, DOSSIER LUTTES, DOSSIER CSFPT, 2021 EN IMAGES, ADHERER

LUTTES SOCIALES A VENIR EN 2022

LE 11 JANVIER

LE 27 JANVIER



DOSSIER COVID

COVID 19, EN BREF

En raison de la crise sanitaire, le **jour de carence** dans la fonction publique pour les agents testés positifs au Covid-19 ne s'applique pas jusqu'à une date fixée par décret, mais qui sera au plus tard le 31 décembre 2022.

Des **autorisations spéciales d'absence (ASA)** sont accordées aux agents publics dans certaines conditions (missions non télétravaillables, impossibilité de trouver un mode de garde alternatif) pour la garde des enfants de moins de 16 ans (de tout âge pour ceux porteurs d'un handicap). Ces autorisations ne peuvent bénéficier qu'à un des parents à la fois. Ces ASA ne s'imputent pas sur le contingent des ASA pour garde d'enfants malades.

A compter du 15 janvier, pour les 18 - 64 ans, le **passé sanitaire**, lorsqu'il s'agit d'un certificat de vaccination, sera désactivé si le rappel de vaccin n'a pas été réalisé dans les délais.

L'obligation vaccinale reste en vigueur pour les personnels des établissements, services sanitaires et médicaux-sociaux.

La loi du 11 novembre 2021 sur les dispositions de vigilance sanitaire a prolongé jusqu'au 31 juillet 2022 la possibilité de recourir au passé sanitaire si la situation le justifie.

73 QUESTIONS RÉPONSES ÉTABLIES PAR LA DIRECTION GÉNÉRALE AUX COLLECTIVITÉS LOCALES SUR LE THÈME DE LA COVID.

73 questions réponses établies par la Direction Générale aux Collectivités locales sur le thème de la Covid et organisées comme suit :

- Modalités de mise en œuvre de l'obligation de présentation d'un passé sanitaire.
- Modalités de mise en œuvre de la vaccination obligatoire contre la Covid-19 ...
- Mise en œuvre de l'obligation de présenter un passé sanitaire et de l'obligation vaccinale dans certaines structures
- Mesures visant à garantir la protection des personnels dans les locaux
- Situation des agents présentant un risque de

forme grave d'infection au virus de la Covid-19, agents dits vulnérables

- Situation des proches de personnes vulnérables
- Situation des agents identifiés comme cas / contact à risque
- Situation des agents au regard de la fermeture temporaire des établissements d'accueil de leurs enfants
- Modalités de gestion des agents atteints de la Covid-19.
- Modalités d'organisation du travail
- La stratégie nationale de vaccination
- Dialogue social
- Régime indemnitaire.
- Questions diverses

<https://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2022/01/questions-reponses-relatives-a-la-prise-en-compte-dans-la-fonction-publique-territoriale-de-levolution-de-lepidemie-de-covid-19>

UNE ENQUETE ACADEMIQUE SUR LES CONSEQUENCES DE LA COVID SUR LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Le covid-19 catalyse un nouveau modèle de gestion de la ville et un changement de paradigme pour les fonctionnaires municipaux et intercommunaux.

En ce mois de janvier 2022, la crise sanitaire débutée en 2019 avec l'irruption planétaire et holistique du covid-19 connaît un nouvel épisode. Celui-ci se traduit notamment par des contaminations massives menant le gouvernement à de nouveau modifier l'état de droit, à travers un projet de loi présenté en conseil des ministres, le lendemain de Noël. Il est désormais en cours d'examen par les deux chambres parlementaires.

Simultanément, le Premier Ministre a annoncé le recours au télétravail dans toutes les entreprises et pour tous les salariés auxquels il peut s'appliquer à raison de trois jours minimum par semaine et si possible quatre jours, « *pour une durée de trois semaines* ».

Dans ce contexte, l'Observatoire syndical de la fonction publique territoriale (OSFPT) publie sa contribution scientifique au colloque international et pluridisciplinaire « ville et covid », organisé par le

Centre de recherche en anthropologie sociale et d'Oran (Algérie). Prévu pour le 6 décembre 2021, il a dû être repoussé en raison de la dégradation de la situation sanitaire qui prévaut en Algérie du fait du covid-19.

Validé par le comité scientifique du colloque, le texte de l'OSFPT sera présenté oralement lorsque celui-ci aura lieu et publié dans ces actes, sans doute avec quelques ajouts résultant des développements actuels et à venir et des retours de lecteurs (syndicalistes, agents territoriaux, DRH et élus locaux).

L'OSFPT a décidé de le rendre public sans attendre car nous estimons qu'il constitue un cadre de réflexion pertinent au regard de l'actualité sanitaire en termes de conditions de travail des agents territoriaux, de modification de leur cadre statutaire (statut de la fonction publique) et de démocratie sociale (une année avant la disparition des comités d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail – CHSCT). Son objet scientifique en relation avec l'intitulé du colloque « ville et covid » renvoie aux conséquences de la crise sanitaire sur le personnel municipal et intercommunal français. Son analyse vaut pour l'ensemble de la fonction publique territoriale.

Mutations des formes du travail profondes et durables

En effet, **des mutations des formes du travail profondes et durables** sont observées. Celles-ci se caractérisent notamment par un travail théoriquement encadré par un plan de continuité des activités, le maintien du travail en présence variable, la massification du télétravail et sa féminisation, un *management* en perte de contrôle, une santé dégradée et une perte de sens.

Mutations tendant à la déconstruction du statut

Des mutations tendant à la déconstruction du statut sont également appréhendées. Elles se manifestent par la réécriture partielle du droit statutaire de la fonction publique territoriale **au moment où une démonstration du caractère protecteur du statut a été effectuée.**



Démocratie sociale en panne

Un troisième phénomène est opératif. **Il cible délibérément une démocratie sociale en panne.** Cette mutation porte le germe d'un nouveau modèle de gestion des villes, à bas coût ou moins-disant en termes de démocratie politique et sociale, de qualité et d'accès aux services publics et de protection pour tous ceux qui produisent quotidiennement ces services dans l'intérêt général, irriguant le phénomène urbain en France depuis la fin du XIXe siècle.

L'étude a été réalisée par : un docteur en droit et une doctorante en science économique.

Sommaire

I/ Des mutations des formes du travail profondes et durables

- 1.1/ Un travail théoriquement encadré par un plan de continuité des activités
- 1.2/ Un maintien du travail en présentiel variable
- 1.3/ Une massification du télétravail et sa féminisation
- 1.4/ Un *management* en perte de contrôle
- 1.5/ Une santé dégradée
- 1.6 / Une perte de sens

II/ Des mutations tendant à la déconstruction du statut

2.1/ La démonstration du caractère protecteur du statut

2.2/ La réécriture partielle du droit statutaire de la fonction publique territoriale

III/ Une démocratie sociale en panne et ciblée

3.1/ Un climat social dégradé

3.2/ Un CSFPT court-circuité et en mode dégradé

3.3/ Des comités techniques peu réunis

3.4 / Un CHSCT en extinction

<https://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2022/01/une-etude-academique-sur-les-effets-du-covid-19-sur-la-fonction-publique-territoriale/>

DOSSIER TEMPS DE TRAVAIL

NOTE DE SERVICE – MISE EN PLACE D'UN OUTIL DE SUIVI DU TEMPS DE TRAVAIL

Pas de panique tout fonctionne très bien. Conséquence de la mise en œuvre du volet 1607 heures de la loi Dussopt, l'employeur a implémenté un outil de suivi du temps de travail. A lire, comprendre et vivre au quotidien cette contrainte supplémentaire.

<https://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2022/01/note-de-service-mise-en-place-dun-outil-de-suivi-du-temps-de-travail/>

JOURS HORS PÉRIODE, UN MODE DE CALCUL MOINS FAVORABLE AUX AGENTS EN 2022

Les jours hors période sont des jours de congés supplémentaires auxquels les agents peuvent prétendre s'ils ont posé leurs congés annuels sur ce que l'on appelle le "hors période", c'est-à-dire avant le 1^{er} mai et après le 31 octobre.

Les jours de congés annuels 2021 peuvent donner droit à des jours de fractionnement s'ils sont posés :

- entre le 1^{er} janvier et le 30 avril 2021
 - entre le 1^{er} novembre et le 31 décembre 2021
- Mais aussi entre le 1^{er} janvier et le 30 avril 2022.

Par ailleurs, il faut avoir posé :

- 3 jours de congés annuels pour avoir 1 jour de fractionnement,
- 6 jours de congés pour avoir 2 jours de fractionnement.

Ce qui change en 2022

Appliquant la loi Dussopt de manière régressive contrairement à d'autres employeurs territoriaux, le Grand Reims et la Ville de Reims ont décidé de modifier les règles de calculs.

Les jours de fractionnement 2022 ne seront obtenus que si les congés annuels sont pris :

- entre le 1^{er} janvier et le 30 avril 2022
- et entre le 1^{er} novembre et le 31 décembre 2022.

Les congés annuels 2022 pourront toujours être pris jusqu'au 30 avril 2023, mais cette période ne permettra plus d'ouvrir droit aux jours de fractionnement.

Par ailleurs, les seuils réglementaires pour obtenir ces jours sont de 5 jours posés pour obtenir 1 jour de fractionnement, ou 8 jours posés pour obtenir un 2^e jour de fractionnement.

Comment s'organiser pour générer les jours en 2021 et en 2022 ?

Il est conseillé de poser le nombre de jours de congés 2021 nécessaires à l'obtention des jours hors période 2021 entre janvier et avril (par exemple aux vacances de février), et de poser rapidement des jours de congés 2022 avant le 30 avril 2022 (par exemple aux vacances de printemps).

	Règles 2021	Règles 2022
Périodes de pose des congés annuels permettant de générer des jours de fractionnement	3 périodes : janvier-avril 2021, novembre-décembre 2021, janvier-avril 2022	2 périodes : janvier-avril 2022, novembre-décembre 2022
Nombre de jours de congés annuels à poser donnant droit à des jours de fractionnement	3 CA posés = 1 jour, 6 CA posés = 2 jours	5 CA posés = 1 jour, 8 CA posés = 2 jours

S'il vous reste alors des congés 2021, mettez-les sur votre compte épargne temps !

Ainsi, même si vous ne posez qu'une semaine en fin d'année 2022, vous pourrez obtenir vos 2 jours hors période 2022, tout en préservant vos jours de congés 2021.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES, VERS UNE PERTE DE RÉMUNÉRATION POUR CERTAINS AGENTS

En ce début d'année 2022, les agents découvrent les effets pervers de l'augmentation du temps de travail mise en œuvre avec zèle par l'employeur en application de la loi Dussopt.

En effet, l'augmentation du temps de travail a un impact sur le seuil de déclenchement des heures supplémentaires. Pour les collègues précédemment à 35h et désormais à 39h, ce seuil est reculé de 4h par semaine ou 16h par mois.

En d'autres termes, bénéficier d'heures supplémentaires devient plus difficile à obtenir.

Rappelons qu'en 2020, le volume d'heures supplémentaires (pour les temps complets) et complémentaires (pour les temps partiels et temps non complet) était de 14 635 heures, soit une rémunération complémentaire de 200 000 euros pour les agents concernés.

En 2019, avant la Covid le volume d'heures supplémentaires et complémentaires était 38 232 heures, représentant un complément de rémunération global de 530 000 euros.

L'employeur va donc économiser sur cette masse salariale complémentaire qui va disparaître pour partie.

Et pour les agents, il en résultera une perte de rémunération...

La CGT et l'UFICT-CGT demande un état des lieux en la matière et la mise en place d'un dispositif de compensation.

RECONNAÎTRE ET PAYER LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES



HEURES SUPPLÉMENTAIRES, LA NOTE DE SERVICE ET SES ANNEXES RELATIVES AU SUIVI DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

La note de service et ses annexes relatives au suivi des heures supplémentaires. A lire avec attention. L'annexe 2 a été modifiée par l'UFICT- CGT (Parties bleues) afin d'anonymiser les données notamment les matricules d'agents y figurant étonnamment.

<https://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2022/01/heures-supplementaires-la-note-de-service-et-ses-annexes-relatives-au-suivi-des-heures-supplementaires/>

DOSSIER CNAS

GUIDE SYNDICAL CGT D'ACCÈS AUX PRESTATIONS DU CNAS – 2022

Depuis le 1^{er} janvier 2022, les agents des administrations territoriales rémoises (Grand Reims, Ville de Reims et CCAS) sont donc désormais membres du CNAS.

Quid du CAS ?

La CGT et l'UFICT-CGT ont déclaré en 2021 que celui-ci serait vidé de sa substance, de la plus grande partie de son budget et de son objet associatif : l'action sociale et culturelle en direction des personnels.

Les collègues qui se sont rendu dernièrement au CAS pour obtenir une place de cinéma, un ticket piscine ou bon de réduction de 5 € sur les places culturelles ont été renvoyés sur le CNAS dont le site était en maintenance fin décembre 2021 – janvier 2022.

Des bons de réduction culture limités à 2 par an

Les agents qui ont voulu obtenir auprès du CNAS des bons de réduction de 5 € sur les places culturelles auprès du CNAS ont été positivement surpris. En effet, le CNAS offre des bons de 7 euros et non de 5. Mais très rapidement, ils ont été déçu voir en colère. En effet, les agents n'ont droit auprès du CNAS qu'à 2 bons par an, contre autant de bons qu'ils le désiraient auprès du CAS auparavant. Et nous allons certainement découvrir d'autres mauvaises surprises au fur et à mesure.

Avez-vous votre carte CNAS et l'avez-vous activée ?

La CGT et l'UFICT CGT vous invitent à activer rapidement votre carte CNAS.

Si vous n'avez pas reçu de courrier du CNAS avec votre carte CNAS, nous vous invitons contacter votre correspondant-e CNAS au sein de votre direction.

Les prestations du CNAS

La CGT et l'UFICT CGT mettent à votre ce guide syndical d'accès aux prestations du CNAS pour vous permettre d'utiliser aux mieux vos droits ouverts auprès du CNAS. Ce dans un contexte de dématérialisation de l'information du CNAS et de gestion individualisée des droits. Chacun devant son ordinateur face à une plateforme internet.



Les relais CNAS au sein de chaque direction

Des relais CNAS ont été mis en place au sein de chaque direction, sans pour autant que les agents aient été informés. Comment peuvent-ils exercer leurs droits ouverts auprès du CNAS dans leur entité ?

Pour ces correspondants, il s'agit d'une charge de travail supplémentaire sans contrepartie...

La CGT et l'UFICT-CGT revendiquent :

- Une compensation pécuniaire pour les correspondant-e-s CNAS de chaque direction et/ou une reconnaissance au titre de la valorisation du parcours professionnel,
- La mise en ligne sur Alize de la liste des correspondant-e-s CNAS de chaque direction
- L'accès au CNAS et au CAS pour les contrats de projet et tous les précaires.
- La mise en place d'une rubrique CNAS dans le magazine de communication interne « Ensemble ».
- Une compensation par le biais du CAS pour toutes les prestations du CNAS inférieures à celles du CAS

<https://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2022/01/guide-syndical-cgt-dacces-aux-prestations-du-cn-as-2022/>

DOSSIER TELETRAVAIL

TÉLÉTRAVAIL, L'EMPLOYEUR REFUSE LE FORFAIT DE 2,5 EUROS PAR JOUR

Preuve une nouvelle fois que l'employeur n'observe les agents et cadres que sous l'angle d'un coût, le 22 décembre, il a réuni les syndicats pour leur dire qu'il refusait d'octroyer un forfait de 2,5 euros par jour de télétravail dans la limite de 220€ par an.

Ce forfait est pourtant prévu par l'accord cadre national du 13 juillet 2021 entre Gouvernement et syndicats.

Il a fait l'objet du Décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des

magistrats et arrêté du 26 août 2021 pris pour l'application du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats (Nor : TFPF2123627A)].

Le même accord prévoit que les employeurs de proximité des trois versants de la fonction publique s'engagent, s'ils ne l'ont pas déjà fait, à conduire des négociations avant le 31 décembre en vue d'un accord relatif au télétravail.

La conception du dialogue social par notre employeur est donc très claire: éviter toute mesure d'amélioration de notre situation financière, en l'espèce 182 600 euros pour 830 agents.

Pire l'employeur tente de diviser les personnels. Il refuse ce forfait au motif qu'il ne serait pas équitable envers les agents qui ne peuvent télétravailler. Mais rappelons que les télétravailleurs n'ont pas bénéficié de la prime Covid et se sont vus amputer de plusieurs jours de congés.

[Le compte-rendu de la réunion : https://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2022/01/teletravail-lemployeur-refuse-le-forfait-de-25-euros-par-jour/](https://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2022/01/teletravail-lemployeur-refuse-le-forfait-de-25-euros-par-jour/)

NOTE DE LA DGCL SUR LE TÉLÉTRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Note d'information du 29 décembre 2021 de la DGCL relative au télétravail dans la FPT et au respect des mesures renforcées pour le travail sur site.

<https://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2022/01/note-de-la-dgcl-sur-le-teletravail-dans-la-fonction-publique-territoriale>

DOSSIER FORMATION – ENTRETIEN ANNUEL D'ÉVALUATION

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

L'état du solde du compte personnel de formation est pris en compte à la date du 1er janvier de l'année pour alimenter les droits acquis par l'agent. Cette information est à communiquer à l'agent lors de son entretien professionnel annuel.

DOSSIER LUTTES

GREVE LE 11 JANVIER, POUR NOS COLLÈGUES TRAVAILLEURS SOCIAUX, MÉDICO-SOCIAUX, ANIMATEURS, ATSEM, PROFESSIONNELS DE LA PETITE-ENFANCE

La CGT et l'UFICT-CGT ont déposé auprès des administrations territoriales rémoises un préavis de grève

La CGT et l'UFICT-CGT dénoncent plus que jamais la situation catastrophique que vivent au quotidien les agents des métiers du soin et du lien de la fonction publique territoriale.

Le 7, puis le 14 et encore le 15 décembre, des milliers de professionnels du social, médico-social et de l'animation étaient dans la rue partout en France, en grève et manifestation pour faire entendre leur colère et dire STOP aux politiques régressives conduites à marche forcée par les employeurs locaux et le gouvernement.



LES AGENT·ES EXIGENT DE MEILLEURES CONDITIONS DE TRAVAIL ET UNE REVALORISATION DE LEUR RÉMUNÉRATION

TOUTES ET TOUS EN GRÈVE LE 11 JANVIER 2022, ET ON CONTINUE LE 27 JANVIER DANS LE CADRE DE LA JOURNÉE DE GRÈVE ET DE MANIFESTATIONS INTERPROFESSIONNELLE ET INTERSYNDICALE

Les professionnel·les du secteur social et médico-social ne cessent de montrer au quotidien leur engagement dans l'accompagnement des populations les plus vulnérables et ce sans que jamais le gouvernement n'apporte la moindre réponse à leurs besoins.

Le 7 décembre dernier, c'est pour faire entendre leurs revendications qu'ils et elles ont été des milliers en grève et dans la rue, déterminés à ne pas lâcher pour obtenir satisfaction.

Combien de temps faudra-t-il, combien de crises les professionnel·les devront-ils traverser, pour que le gouvernement et les employeurs publics locaux remplacent leurs paroles par des actes et qu'enfin les travailleurs et travailleuses sociaux·ales soient reconnus pour la qualité de leur travail, leurs qualifications et leur engagement ?

Aujourd'hui, il est plus qu'urgent que les professionnel·les retrouvent des conditions de travail améliorées avec une diminution de leur charge de travail, le remplacement de tous les postes vacants et le recrutement d'effectifs supplémentaires pour assurer les missions pour un service public de qualité.

Aujourd'hui, il est plus qu'urgent que les rémunérations des professionnel·les soient à la hauteur de leurs qualifications avec la revalorisation des grilles, le dégel de la valeur du point d'indice et les mêmes conditions de rémunérations pour toutes les professionnel·les (à même métier, même salaire).

Aujourd'hui, les travailleurs et travailleuses sociaux·ales et médico-sociaux·ales n'accepteront plus, au détriment de leur santé, d'exercer leurs missions auprès des personnes les plus vulnérables sans une réelle reconnaissance professionnelle.

C'EST POUR TOUTES CES RAISONS QUE LA FÉDÉRATION CGT DES SERVICES PUBLICS APPELE L'ENSEMBLE DES AGENT·ES DU SECTEUR DU MÉDICO-SOCIAL À LA GRÈVE ET À PARTICIPER AUX MANIFESTATIONS LE MARDI 11 JANVIER POUR :

- Une augmentation de 10 % des postes pour répondre aux besoins des populations ;
- Une revalorisation immédiate et à minima de 10 % des salaires pour pallier à la perte du pouvoir d'achat depuis plus de 10 ans ;
- La revalorisation des métiers à prédominance féminine ;
- Une politique nationale qui définit la Protection de l'Enfance comme Mission de service publique garantissant ainsi l'équité, quel que soit le territoire, des conditions d'accueil et d'accompagnement nécessaires aux besoins des enfants et de leurs familles : prévention spécialisée, places en structure collective, en famille d'accueil, en accompagnement en milieu ouvert, etc.
- Une Prévention à la hauteur des enjeux ;
- Le renforcement des partenariats prévention, protection, justice pour une prise en charge à tous les niveaux ;
- La fin de la marchandisation du travail social au profit d'un grand service public de l'action sociale et médico-sociale ;
- Un accès universel aux droits fondamentaux pour le public accueilli.

DECEMBRE 2021 | 161 PAGE 10/11 SUR LA VOIX DU PUBLIC

La colère des professionnels explose et s'amplifie !

Les secteurs du soin et du lien ne représentent pas un coût, mais bien un investissement indispensable pour l'avenir, la cohésion de notre société et le bien-être des citoyens.

Le 11 et le 27 janvier 2022, dans l'unité la plus large, travailleurs sociaux, médico-sociaux, animateurs, sages-femmes, ATSEM, professionnels de la petite-enfance, des services d'aides à domicile, des EHPAD... seront de nouveau en grève et manifestation partout en France.

Ceux qui viennent en aide aux populations les plus fragiles affirmeront à nouveau qu'ils sont essentiels et qu'ils doivent être reconnus en ce sens.

La fédération CGT des Services publics demande, à nouveau, l'ouverture sans délai de véritables négociations pour :

- L'amélioration immédiate des rémunérations dans le cadre du statut de la fonction publique territoriale : revalorisation immédiate de 10% a minima des salaires indiciaires pour pallier la perte du pouvoir d'achat depuis plus de 10 ans et revaloriser les métiers à prédominance féminine ;
- La reconnaissance des qualifications et de l'engagement des agents de la fonction publique territoriale ;
- Le recrutement massif et pérenne, dans le cadre de la fonction publique territoriale de personnel·le·s qualifiés et diplômés en nombre suffisant pour répondre aux besoins des populations et assurer un service public de qualité et de proximité : 10 % d'effectif supplémentaire immédiatement ;
- La résorption des emplois précaires avec un plan de titularisation massif ;
- Le droit au départ à la retraite à 60 ans pour toutes avec la reconnaissance à la pénibilité ;
- Des politiques publiques sociales, médico-sociales et de l'animation, ambitieuses à hauteur des enjeux de notre société : Stop

aux privatisations, le social n'est pas à vendre !

Dans l'unité la plus large, les agents ne lâcheront rien pour l'amélioration de leurs conditions de travail et l'augmentation immédiate de leurs salaires.

C'est pourquoi la fédération CGT des Services publics a déposé un **préavis de grève spécifique de 0 h à 24 h pour la journée du mardi 11 janvier 2022** pour l'ensemble des agent·e·s de la Fonction publique territoriale.

Il couvre les agents du Grand Reims, de la Ville de Reims et du CCAS.

C'est bien de mesures générales concrètes dont les agents publics et les services publics ont besoin.

<https://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2022/01/greve-le-11-janvier-pour-nos-collegues-travailleurs-sociaux-medico-sociaux-animateurs-atsem-professionnels-de-la-petite-enfance/>

GRAND REIMS, GREVE LE 27 JANVIER 2022 POUR L'AUGMENTATION GÉNÉRALE DES SALAIRES, DES RETRAITES ET DES MINIMAS

Le 27 janvier, journée nationale de grève et d'actions pour l'augmentation générale des salaires, des retraites et des minimas sociaux.

Les faits sont là : entre le 1er janvier 2000 et mars 2020 le point d'indice a perdu 17% de sa valeur par rapport à l'inflation. Soit une perte de 500€ mensuels en moyenne pour un agent de catégorie A, de 300€ pour un agent de catégorie C.

Entre 2000 et 2020, le nombre d'agents payés soit au smic, soit au smic +10% est passé de 500 000 à 1 million de personnes.

Un agent de catégorie C déroulant sa carrière complète sur deux grades « bénéficie » d'une amplitude de carrière de 27,8%.

C'était 39% en 2000 avec une carrière plus courte de 6 ans. Pour la catégorie B l'amplitude indiciaire sur les deux premiers grades est aujourd'hui de 56% alors qu'elle était de 71% en 2000, pour une

durée de carrière moins longue.

Aujourd'hui, un agent de catégorie B, titulaire du bac, commence sa carrière au SMIC. On recrutait dans les premiers grades de catégorie A à 47% au-dessus du SMIC en 2000, c'est 17% aujourd'hui... Les salaires des agents contractuels sont impactés de la même manière...

La dégradation de nos traitements, le nivellement par le bas, ça suffit !

Au sein des administrations territoriales rémoises notre employeur ne cesse de comprimer la masse salariale.

Avec l'augmentation du temps de travail, il va faire une économie de 3 millions d'euros en 2022 sur notre dos.

Il démultiplie également les contrats précaires, comme les contrats de projet pour réduire le coût de la main d'œuvre que nous sommes.

- Pour le dégel du point d'indice et son augmentation immédiate de 10%
- Pour le rattrapage de toutes les pertes accumulées depuis 12 ans
- Pour la réaffirmation de la valeur du point comme élément essentiel du traitement et du calcul de la retraite...
- Pour une augmentation de 10% des effectifs de la fonction publique,
- Pour l'abrogation de la loi Dussopt

Rassemblement à 10 heures à la maison des syndicats, boulevard de la Paix.

<https://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2022/01/grand-reims-greve-le-27-janvier-2022-pour-laugmentation-generale-des-salaires-des-retraites-et-des-minimas/>

DOSSIER CSFPT

BILAN 2021 DU CSFPT

L'année 2021 a été de nouveau marquée par un contexte sanitaire particulier. Le Conseil

supérieur de la fonction publique territoriale a néanmoins su s'adapter et maintenir une activité dense, enregistrant même un nombre de réunions supérieur à celui de l'année précédente.

Le CSFPT a ainsi pu continuer de remplir sa mission de dialogue social, examinant pas moins de 41 textes tout au long des 11 séances plénières de l'année, portant sur des sujets aussi importants que la mise en œuvre des comités sociaux territoriaux, le projet de loi 3DS, plusieurs statuts particuliers, la police municipale, les sapeurs-pompiers, mais éga-



lement les concours, la formation professionnelle, le rapport social unique ou encore les instances médicales de la FPT.

Le travail en autosaisine du CSFPT n'a pas été en reste, puisque deux rapports d'importance ont été votés par l'assemblée plénière cette année, le premier portant sur la filière sapeurs-pompiers, faisant ainsi écho aux revendications émanant des professionnels du secteur, le second visant à proposer l'instauration d'un véritable droit à la reconversion professionnelle pour les agents territoriaux.

<https://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2022/01/bilan-2021-du-csfpt/>

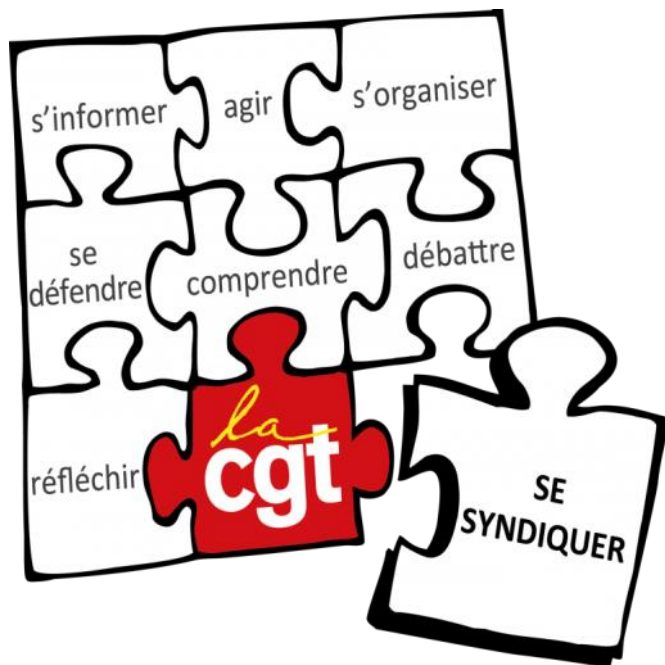
BILAN DE LA FORMATION SPÉCIALISÉE N°3 QUESTIONS STATUTAIRES DU CSFPT

Cette formation spécialisée présidée par notre camarade Karim Lakjaâ, a traité, à elle seule, 45% des textes soumis au CSFPT en 2021.

<https://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2022/01/bilan-2021-de-la-fs3-du-csfpt-lexamen-de-45-des-textes-soumis-au-csfpt>



2021, une année de luttes



**EN 2022, JE DECIDE DE
ME SYNDIQUER A LA CGT
OU A L'UFICT-CGT DU
GRAND REIMS POUR
FAIRE VALOIR MES
DROITS ET DEFENDRE LE
SERVICE PUBLIC ET SES
USAGERS**

Le syndicat est le lieu de Liberté permettant aux agents et cadres de s'organiser et agir pour faire valoir et obtenir des droits et avancées.

Être syndiqué-e à la CGT ouvre :

Droit de participer et de décider: La CGT fait le choix de la démocratie. Être citoyen dans le syndicat est au cœur de la vie syndicale : donner son opinion, débattre et participer à la prise de décision, s'impliquer dans la vie syndicale, y exercer des responsabilités si on le souhaite .

Droit de se former syndicalement: Chaque syndiqué a le droit de s'absenter 12 jours par an de formation syndicale. La CGT propose plusieurs types et niveaux de formation, de caractère général ou spécifique, ouverts à tous les syndiqués, qu'ils aient ou non des responsabilités syndicales....

Droit à l'information: La CGT dispose d'une presse confédérale dont l'objectif est d'être utile à la réflexion de chacun-e pour se forger son opinion, participer à l'échange collectif pour décider ensemble.

Pourquoi une cotisation syndicale ?

La cotisation syndicale versée régulièrement par le syndiqué **matérialise l'appartenance à la CGT** et constitue un élément vital au financement de l'activité de toute la CGT, du syndicat jusqu'à la Confédération. Elle garantit son indépendance à l'égard du patronat et des pouvoirs publics. Elle donne droit à un crédit d'impôt de 66% de son montant.

POUR ADHERER: ufict.cgt@grandreims.fr

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

