



10%
Immédiatement

COMITE TECHNIQUE DU 15 MARS 2022

I/ PROTECTION SOCIALE

Le sujet de la Protection sociale complémentaire (PSC) a été abordé à 2 reprises lors de ce Comité technique.

Une première fois au titre de l'adoption de l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021. Cette ordonnance impose un débat obligatoire au sein de chaque Comité technique. Une délibération était donc soumise au CT (puis au Conseil communautaire) afin d'acter de ce débat.

[Lire le projet de délibération présenté par l'employeur.](#)

Au Grand Reims et à la Ville de Reims, es agents de catégorie C sont nettement plus souvent absents que les agents de catégorie A et B : près de 4 fois plus.

C'est là très clairement le résultat d'une pénibilité au travail plus marquée pour la catégorie C conjuguées avec de faibles rémunérations.

Il y a donc un véritable enjeu d'un financement sérieux par les employeurs de la PSC. Or, il convient de noter que le 16 février 2022, l'ensemble des syndicats (CGT, CFDT, UNSA, FA FPT et SUD) participant au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale n'a pas voté le projet de décret que la ministre de la Fonction publique était venu présenter en personne. **Seule FO s'est associée aux employeurs pour accepter l'aumône faite en la matière, cassant l'intersyndicale nouée depuis décembre 2021.**

Enfin la PSC a été évoquée en CT car la délibération n°CC-2021-226 du Conseil communautaire du 30 septembre 2021 est entachée d'une erreur matérielle s'agissant des bénéficiaires de la participation de l'employeur. En effet, sont également bénéficiaires les agents en contrat de projet, au-delà des seuls agents occupants permanents d'un poste, tel que cela était défini dans les pièces de la consultation. Le second projet de délibération visait donc à corriger cette erreur matérielle en modifiant l'article 2. Les autres dispositions de la délibération restent inchangées.

[Lire le projet de délibération](#)

Ce changement permet d'octroyer aux contrats de projets le bénéfice de la PSC comme l'avaient demandés la CGT et l'UFICT-CGT.

Lire : [Protection sociale complémentaire : compte rendu de la réunion du 18 mars présidée par la ministre](#)

Lire : [Groupe de travail sur la réforme de la protection sociale complémentaire](#)

II/ POLE VALLEE DE LA SUIPPE – EVOLUTION DE L'ORGANIGRAMME

L'organisation des services au sein du pôle Vallée de la Suippe, est adaptée comme suit :

1°) **Ajustement des missions de la cheffe de service affaires générales, adjointe au directeur du pôle.**

2°) **Eclatement du service jeunesse, en 4 entités** qui correspondent aux 4 « pôles scolaires et de services périscolaires » (accueils du matin, du midi (restauration), du soir et du mercredi) et extrascolaires (petites et grandes vacances) des communes d'AUMENANCOURT, BOULT SUR SUIPPE, BAZANCOURT et WARMERIVILLE.

3°) **Création d'un poste d'Adjoint d'Animation** compensée par le redéploiement d'un poste actuellement vacant au sein du pôle Vallée de la Suippe.

4°) **Bascule du technicien voirie, vers la mission voirie éclairage public des territoires** avec le maintien du positionnement physique de l'agent dans les locaux du pôle (lien fonctionnel avec les pôles Vallée de la Suippe et Rives de la Suippe).

La CGT et l'UFICT-CGT ont fait indiquer par l'employeur que cette réorganisation n'entraînait aucune suppression de poste.

La CGT et l'UFICT-CGT ont souligné que ce nouvel organigramme était caractérisé par un nombre de cadres B plus important en raison du passage en catégorie B des auxiliaires de puériculture.

Lire le projet de réorganisation : [Pôle Vallée de la Suippe - Evolution organisation](#)

III/ DIRECTION GENERALE – EVOLUTION DE L'ORGANIGRAMME

La réorganisation de la direction générale s'appuie sur 2 axes :

- La création auprès du directeur général des services, d'un **poste de directeur de projet, en charge de l'animation et du suivi de grands projets transversaux.**
- Le repositionnement auprès du Directeur général adjoint en charge des services urbains de la **mission Ville et territoires durables, Fabrique des espaces publics**

Lire le projet de réorganisation : [4-Direction Générale – Evolution organigramme](#)

La CGT et l'UFICT-CGT sont intervenues en posant les questions suivantes au sujet du d'un poste de directeur de projet grands projet :

Pourquoi avoir lancé le recrutement avant même le passage en CT et en CC ? La délibération portant création du poste indique même une absence de candidature titulaire interne avant même la création du poste.

Pourquoi un délai de candidature aussi court et pendant les vacances ?

Pourquoi recruter un attaché territorial principal pour un poste de haut niveau pour reprendre les propos de monsieur le DGS ? Nous aurions vu un directeur territorial, un attaché hors classe, un administrateur, voire un cadre d'emplois relevant de la catégorie A et dont l'indice terminal brut est au moins égal à la hors-échelle B, au titre du décret n° 2022-48 du 21 janvier 2022.

Pourquoi de telles modalités de recrutement ? Il s'agit là typiquement de missions correspondant à un contrat de projet, d'autant que le directeur de projet attractivité a lui-même été recruté sur un contrat de projet ?

Pourquoi ne pas avoir utilisé le décret n° 2022-48 du 21 janvier 2022 relatif aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ? Expert de haut niveau renvoie d'ailleurs à la propre expression « haut niveau » employée par le DGS.

Le portefeuille de missions interpelle sur deux points.

Les missions évoquées sont déjà mises en œuvre par des collègues. Quelle interaction entre ces collègues et le futur DP ? Par exemple sur l'aérodrome de Prunay...

Les missions contiennent une fonction d'ingénierie technique. Pourquoi ne pas recruter un ingénieur ?

Le poste est-il réservé à quelqu'un présent dans les services ? Si oui quid de la continuité du contrat qui existe ou nouveau contrat ?

Quelle sera la localisation du DP et autres DP ? D'autant que DP attractivité s'est installé au sein de la direction de l'économie, dans le plus grand bureau avec attribution permanente d'une place de parking quand les agents et cadres de la direction doivent occuper les places par le biais d'un système de rotation. Une information du CHSCT est-elle prévue ?

Les articles de l'Union et de News Mag ont été assez mal vécus notamment en ce qui concerne le développement endogène dévalorisé par l'autorité territoriale dans ces textes. Mais peut-être est-ce le fait d'une mécompréhension du journaliste qui écrit hexogène avec un h.

Quoi qu'il en soit ces deux articles placent publiquement les agents et cadres de la direction du développement économique sous la responsabilité de ce DP attractivité. Une direction opérationnelle ne saurait être une annexe de la DG et localisation des DP de la DG en son sein n'est pas saine.

L'employeur nous a expliqué que :

- Le grade ne traduit pas la compétence.
- Prunay est suivi avec efficacité par la personne qui suit la Délégation de Service public. Il y a comme objectif de développer à Prunay une filière spatiale.
- Il n'y a pas de candidat pressenti.

Concernant ce dernier point nous avons fait part du nom du collègue qui occupera le poste et qui a rendu public son recrutement sur cette mission.

IV/ CHARTE DU TELETRAVAIL

Lire le document de l'employeur : [Charte du télétravail révisée](#)

En 2021, 830 agents et cadres du Grand Reims et de la Ville de Reims ont été des télétravailleurs réguliers.

L'employeur a décidé de modifier la charte qui encadre le télétravail.

La CGT et l'UFICT-CGT ont souligné les aspects positifs de cette modification :

- augmentation de 40 à 50 jours du nombre de jours de télétravail au forfait,
- instauration du principe d'une dotation en équipements ergonomiques pour les agents télétravailleurs, dont les modalités seront à préciser dans les prochains mois,
- préservation de la règle de présence de 3 jours par semaine et de demander aux managers d'instaurer un jour sans télétravail pour tous,

La CGT et l'UFICT-CGT ont dénoncé les aspects négatifs de la charte.

Celle-ci demeure un acte unilatéral de l'employeur imposé aux organisations syndicales et non un protocole d'accord syndical.

Le contenu de la charte avant même le CT a été diffusé au management. A quoi donc sert le débat en CT.

L'article 12 de la charte ne reconnaît pas les 'accidents de trajet ? Or, un agent qui le midi aurait un accident entre son domicile considéré comme lieu de travail et un restaurant se trouverait bien en accident de trajet.

L'accident de trajet est reconnu si les 2 conditions suivantes sont réunies :

- L'accident s'est produit entre le lieu de travail et le lieu de restauration
- L'agent y prend son votre repas la pause déjeuner, ou à emporter.

La CGT et l'UFICT-CGT ont demandé la base juridique qui permettait à l'employeur d'écarter l'accident de trajet. Il n'a pas été en capacité de nous citer un décret ou une jurisprudence précise.

La CGT et l'UFICT ont déclaré être favorables à un déploiement raisonné du télétravail, dans l'intérêt général, dans le respect des principes du service public pour l'usager-ère et dans le respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle des agent.e.s.

L'UFICT CGT est particulièrement attentive à la question des cadres à qui il est demandé d'organiser le travail en mode télétravail, affaiblissant de fait les collectifs de travail à travers désormais un management « à distance ».

L'UFICT-CGT promeut une conception du travail appuyée sur des organisations du travail respectueuses de la personne humaine.

Elle défend une conception de l'encadrement et de l'expertise qui s'appuient sur des rapports sociaux constructifs et participatifs dans lesquels s'articulent l'individu et le collectif de travail.

A cet effet, la CGT et l'UFICT-CGT revendiquent que le télétravail fasse l'objet d'un bilan annuel présenté aux comités techniques et aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétents.

Ce bilan doit appréhender l'exposition des télétravailleurs aux risques spécifiques liés au télétravail tel que ces risques spécifiques doivent être pris en compte au préalable dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), document mentionné à l'article R. 4121-1 du Code du travail.

La CGT et l'UFICT-CGT revendiquent la mise en place d'une commission de suivi de "l'accord télétravail" obligatoire en application de l'article L. 2222-5-1 du Code du travail.

Elle n'est pas à confondre avec les groupes de travail télétravail irréguliers.

Cette commission doit dépendre du Comité technique et du CHSCT.

Cette commission de suivi regardera en particulier les indicateurs suivants, par sexe, cadre d'emploi, grade, ancienneté, âge et service :

- Nombre de demandes de télétravail
- Nombre de refus et motifs invoqués
- Nombre de réversibilité et motifs invoqués
- Nombre et durée d'arrêts maladie
- Nombre et durée des accidents du travail
- Évaluation du temps et de la charge de travail
- Nombre d'agent-e-s et d'encadrant-e-s ayant suivi une formation
- Nombre moyen de jours télétravaillés par agent
- Mise en œuvre effective du droit à la déconnexion

Concernant la formation des télétravailleurs, la CGT et l'UFCT revendiquent qu'elle soit effectuée par un organisme agréé choisi sur une liste validée par le CNFPT, que les frais afférents soient pris en charge par la collectivité, que la même formation soit être ou -

verte aux membres du CT et CHSCT et effectuée en même temps que les télétravailleurs, et là aussi, les frais afférents pris en charge par la collectivité.

Au vu de l'ensemble des préconisations de l'ANACT et de l'INRS, NOUS REVENDIQUONS que soient mis à disposition par l'employeur pour tout télétravailleur :

- Ordinateur portable de taille suffisante et accessoires dont un ou deux écrans (en fonction du besoin métiers), casque, station d'accueil...
- Siège ergonomique
- Imprimante, scanner
- Fournitures de bureau (papier, encre...)
- Bureau si demandé

Le télétravail est une économie pour la collectivité/l'employeur puisqu'il réduit sa consommation d'eau, électricité et d'entretien des locaux.

En revanche, il correspond pour l'agent-e travaillant à domicile à une augmentation de ses charges.

La collectivité/l'employeur doit prendre en charge les coûts engendrés par l'exercice des fonctions de l'agent-e à son domicile.

LA CGT et l'UFICT CGT REVENDIQUENT :

- Le versement d'une indemnité forfaitaire pour la connexion internet et toutes dépenses nécessaires à l'exécution de ses tâches professionnelles.
- La participation forfaitaire aux frais d'électricité et de chauffage, proportionnellement au nombre de jours passés en télétravail.
- Une indemnité forfaitaire pour occupation temporaire des lieux (à calculer en fonction du nombre de jours de télétravail pour 10 m², en prenant le montant moyen des loyers de bureau du lieu d'implantation de la collectivité/l'employeur, les frais de nettoyage...).
- Le remboursement en cas de dépenses exceptionnelles avec justificatif de paiement

Les télétravailleurs ont les mêmes droits collectifs que les agent-e-s qui travaillent sur site, notamment en ce qui concerne leurs relations avec les représentants du personnel et l'accès aux informations syndicales, y compris par les intranets syndicaux.

La charte unilatérale de l'employeur est silencieuse en la matière. La CGT et l'UFICT-CGT demandent que la charte soit complétée en la matière.

Enfin le télétravail est une organisation du travail qui développe les risques d'exposition aux violences sexistes et sexuelles dans le cadre familial. C'est pourquoi, dans le cadre du télétravail, les mesures suivantes doivent être intégrées dans le DUERP et mises en place.

La charte unilatérale de l'employeur est également silencieuse en la matière. La charte unilatérale de l'employeur est silencieuse en la matière. La CGT et l'UFICT-CGT demandent que la charte soit complétée en la matière.

La CGT et l'UFICT-CGT ont élaboré concernant le télétravail :

- Une guide 40 pages sur le télétravail dans la FPT, [à télécharger ici](#)
- Une enquête de près de 100 pages, [à télécharger ici](#)

L'employeur a précisé que la campagne d'ouverture du télétravail pour 2022 commencerait au 1^{er} avril pour 2022, sans entretien obligatoire et avec réponse au plus tard le 13 mai. Les agents non équipés informatiquement doivent passer par la voie habituelle pour obtenir un équipement : saisine de la DSIT par la hiérarchie.



Illustrant le dessin ci-dessus, le DGS a observé que des agents en télétravail réalisaient leur quotité de temps de travail hebdomadaire (35h ou 37h30) parfois en seulement 3 jours.

VI/ CREATION D'UN COMITE SOCIAL TERRITORIAL

La CGT et l'UFICT-CGT sont opposées à la loi Dussopt et notamment à ses dispositions qui fusionnent le Comité Technique et le CHSCT dans une Comité social territorial.

Nous notons que l'ensemble des OS comme la Coordination des Employeurs Territoriaux se sont également déclarés opposés à cette fusion.

De ce fait nous ne pourrions voter pour le projet de délibération portant création d'un CST.

Cependant nous observons très favorablement, le contenu de ce projet de délibération en ce qui concerne le nombre de suppléants en Formation spécialisée (équivalent du CHSCT), l'absence de FS et CST de site ou de service, le paritarisme, le recueil de l'avis du CST. Tous ces éléments répondent à nos demandes.

Nous demandons désormais la mise en œuvre d'un protocole d'accord syndical électoral.

La CGT et l'UFICT-CGT ont indiqué que le MOOC de formation CST réalisé par l'Observatoire syndical de la fonction publique territoriale avait été suivi ou été suivi par 440 personnes.

Le projet de délibération: [7-Création d'un CST - Composition CST et formation spécialisée](#)

VII/ ETAT DES EMPLOIS

La CGT et l'UFICT-CGT notent positivement les transformations suivantes :

- à la direction mobilités et transports, un poste d'adjoint administratif en poste de rédacteur en vue de nommer son occupant, lauréat du concours, dont l'évolution des missions et des responsabilités lui permet d'occuper un poste de catégorie B,
- à la mission ville et territoires durables – fabrique des espaces publics, un poste d'agent de maîtrise vacant en poste de technicien dont le nouvel occupant assurera des missions de dessinateur projeteur dans le cadre de la réalisation des travaux de voirie et de réseaux divers,
- au service exploitation et travaux du secteur ouest, un poste d'adjoint technique vacant en poste de technicien afin de renforcer l'équipe de ce secteur en matière d'expertise,
- au service exploitation et maintenance des usines de la régie un poste d'adjoint technique en poste de technicien dont l'occupant sera chargé de la logistique et de la responsabilité des magasins.
- au pôle territorial Vallée de la Suippe, un poste d'adjoint technique à temps incomplet vacant en poste d'adjoint d'animation à temps complet en vue de déprécariser un agent contractuel,
- en catégorie B les auxiliaires de puériculture

La CGT et l'UFICT-CGT notent que la terminologie « temps incomplet » utilisée dans le projet de délibération n'est pas en usage dans la FPT (temps non complet) mais dans la FPE.

La CGT et l'UFICT-CGT observe à la direction de l'urbanisme, planification, aménagement et archéologie, la transformation d'un poste de rédacteur vacant en poste d'adjoint administratif « assistance administrative et financière » afin de mettre en adéquation le grade du poste avec le grade de son nouvel occupant.

Or les missions restent les mêmes. Qui plus est, le référentiel métiers du CNFPT permet de classer en catégorie B un poste d'assistant-e de direction. Si l'agent recruté n'est pas rédacteur nous demandons qu'il-elle bénéficie d'une IFSE déplafonnée de C en B.

La CGT et l'UFICT-CGT ont dénoncé le fait que les 13 postes créés lors de ce CT soient réservés à des contractuels et que 3 d'entre eux soient encore des contrats de projets.

Le recours aux contractuels vise à effacer les garanties collectives que représente le statut de la FPT.

Quant aux contrats de projet, la Fédération Nationale des Centres Départementaux de Gestion est claire à leur sujet : « *dans un contexte budgétaire délicat pour les collectivités, le recours au contrat de projet apparait comme une solution idéale dans la maîtrise des coûts de personnel. Rien de tel dans le projet de LDG* ».

Lire le projet de délibération: [8 - Etat des emplois - Modifications](#)

VIII/ INFORMATIONS DIVERSES

COVID

Entre le 14/01/2022 et le 04/02/2022, 149 agents ont été placés en isolement. Le Covid sur cette période a engendré 967 jours d'arrêts.

IX/ QUESTION CGT

HEURES SUPPLEMENTAIRE

Avant la mise en place du recul social en matière de temps de travail, les agents de catégorie C pouvaient déclencher des heures supplémentaires dès 35h de travail par semaine. Le nouveau règlement du travail a contraint une majorité d'agents de catégorie C à opter pour un temps de travail hebdomadaire supérieur à 35h afin d'obtenir des RTT compensant les pertes de jours de congés. Ce faisant, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires est repoussé. Combien d'agents sont-ils concernés ? Quel est le nombre d'heures supplémentaires perdues par ces agents ? Quelle masse salariale cela représente-t-il ?

L'employeur se dit incapable de quantifier les pertes d'heures supplémentaires. Il considère ces HS perdues comme indue pour les agents car le temps de travail au Grand Reims n'était pas conforme !

PRIME INFLATION

1067 collègues ont bénéficié de la prime inflation, majoritairement des femmes (66%). 30% de nos collègues ont donc une rémunération inférieure à 2000 €.

CNAS

Combien de comptes personnels ont été créés ? Combien de prestations ont-elles été demandées ? La CGT et l'UFICT-CGT revendique une reconnaissance de la mission de correspondant du CNAS à travers une prime et d'autres mesures non pécuniaires.

Comptes personnels CNAS créés: 71 sur 104 agents au CAS (68%), 1079 /1808 à la Ville de Reims (58%), 993 / 1409 au Grand Reims (70%), 16/49 à l'ESAD (32%).

Seuls 2159 agents et cadres sur 3370, soit un taux de 64% ont créé leur compte personnel CNAS. 1211 agents et cadres (36%) n'ont toujours pas accès aux prestations du CNAS !

L'accès aux prestations du CNAS est donc loin d'être garanti....

Guide syndical CGT d'accès aux prestations du CNAS, [télécharger ici](#)

AUTO ENTREPRENEURS

Quel est le nombre d'autoentrepreneurs fournissant des prestations aux administrations territoriales rémoises ? Quelle est la (les) nature de ces prestations ? Sur quelles durées ?

La DRH nous a indiqué ne pas disposer de telles données.

La CGT et l'UFICT-CGT ont précisé que la DRH allait devoir établir la liste de tous les autoentrepreneurs travaillant pour le Grand Reims et ou la Ville de Reims.

En effet, la CAA de BORDEAUX N° 18BX04348 - 17 mai 2021 a jugé qu'un auto entrepreneur exerçant la même activité depuis le début de son engagement pour un employeur territorial devait être considérée comme un agent contractuel de droit public.

<https://osfpt.org/2022/01/jurisprudence-quand-un-auto-entrepreneur-devient-un-agent-d-une-collectivite-requalifie-en-contractuel-de-droit-public.html>

Il faut voir ici un parallélisme avec les jurisprudences dites UBER concernant des autoentrepreneurs.

PROCEDURE DE PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE

Quelle est la procédure de protection des lanceurs d'alerte ? Est-elle mise en œuvre concernant le lanceur d'alerte qu'accompagnent la CGT et l'UFICT suite à l'analyse de 16 bons de commandes présentant des écarts étonnants ?

Le DGS s'est déclaré preneurs d'informations sur la mise en place d'une procédure de protection.

Or, il se trouve que l'UGICT a élaboré un Guide du lanceur d'Alerte : <https://ugictcgt.fr/guide-alerte/>.

Ce document va être actualisé suite à la publication d'une loi protectrice des lanceurs d'alerte, le 21 mars 2022.

SOUFFRANCE AU SEIN DE LA DIRECTION DE LA VOIRIE

Quel est le niveau de souffrance des agents et cadres de la voirie ? Pourrions-nous obtenir l'arbre des causes de cette souffrance et les mesures engagées par l'employeur face à chaque cause ?

La DRH apporte une attention particulière. Différents dispositifs d'accompagnement / projet de direction en cours de finalisation (politique et stratégique) approbation de AR. Et communiqué prochainement. Initié certains actions avec la psychologue du travail. Un nouvel atelier jeudi am pour poursuivre les travaux sur l'expression des besoins des agents (collègues/managers et général). Plan d'actions à mener suite à l'expression des besoins des agents POUR amélioration au vu des constats réalisés aussi par SEMAPHORE (état des lieux réalisés suite à questionnaires....) Impatience des agents mais accompagnement qui avance.

Pour la CGT et l'UFICT-CGT l'arbre des causes n'est pas traité.

LIBERTES SYNDICALES

La CGT et l'UFICT-CGT rappellent l'article 1^{er} de la loi Dussopt modifiant le premier alinéa de l'article 9 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ainsi rédigé : « **Les fonctionnaires participent par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires, à la définition des orientations en matière de politique de ressources humaines et à l'examen de décisions individuelles dont la liste est établie par décret en Conseil d'Etat.** ».

Dans le cadre de cette démocratie sociale participative, il appartient aux représentants syndicaux élus en CT, désignés en CHSCT de faire connaître les dossiers soumis à ces instances afin de recueillir leur avis et de l'exprimer en leur sein.

Cette disposition de nature législative prime sur toute disposition réglementaire en vertu de la hiérarchie des normes issue de la Constitution de la Vème République française.

#jevotecgt
le 8 décembre 2022

ESSENTIELLE **POUR** NOS DROITS, **POUR** LE SERVICE PUBLIC

ÉLECTIONS FONCTION PUBLIQUE

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