

24 accidents du travail en  
2 mois au Grand Reims

Intelligence artificielle

Travail 5.0

Perspectives financières  
2024 des Collectivités

Octobre rose

Manager / Démanager

# REGIME INDEMNITAIRE PRIME ANTI—INFLATION

## NEGOCIATIONS EN COURS REVENDEICATIONS CGT PROPOSITIONS DE L'UFICT

la  
cgt

10%

POUR LA  
FONCTION  
PUBLIQUE



# POUR DES AUGMENTATIONS COLLECTIVES ET LA RECONNAISSANCE DES FONCTIONS ET DES QUALIFICATIONS

---

La question de la rémunération est au cœur des attentes d'une très grande majorité de collègues des administrations territoriales rémoises (Grand Reims, Ville de Reims et CCAS).

## **DES NÉGOCIATIONS EN COURS SUR LE RÉGIME INDEMNITAIRE**

---

L'UFICT-CGT relaie les revendications portées par les Assemblées générales du personnel de juin 2023 (augmentation collective de 300 € par mois pour chaque agent ou cadre, mise en place de la prime anti inflation, la non-individualisation du régime indemnitaire et un plan de dépréciation).

L'UFICT-CGT développe également dans ce cadre de discussion des revendications spécifiques aux cadres A, B et agents de maîtrise (son champ de syndicalisation spécifique) visant à reconnaître les fonctions réelles (encadrement, expertise, missions particulières) mais aussi les qualifications résultant de la formation initiale (exigence par l'employeur de détention d'un BAC + 5 mais rémunération à BAC + 3) ou de la formation professionnelle (cycles et parcours professionnels du CNFPT ou de l'École de la Formation Interne).

Ces revendications (reconnaissance des fonctions et des qualifications) valent également pour les agents de catégorie C.

## **UN DÉBUT DE CARRIÈRE EN CATÉGORIE A PROCHE DU SMIC !**

---

Les grilles indiciaires de la Fonction publique ne cessent de se tasser.

Ainsi, une « distribution » de points uniformes applicable en 2024 va accentuer le tassement des grilles indiciaires et le problème d'attractivité pour l'ensemble des cadres territoriaux de catégorie A (BAC+3/ BAC+5).

**En début de carrière, la grille au premier échelon commence à 140 euros brut au-dessus du SMIC !**

Les employeurs territoriaux dont les administrations territoriales rémoises ne paient donc pas à une juste hauteur leurs cadres détenteurs de haut niveau de formation.

Formations et qualifications qu'exploitent ces employeurs.

Karim LAKJAË,  
Secrétaire général de l'UFICT-CGT du Grand—Reims







## REGIME INDEMNITAIRE, DISCUSSIONS AVEC L'EMPLOYEUR

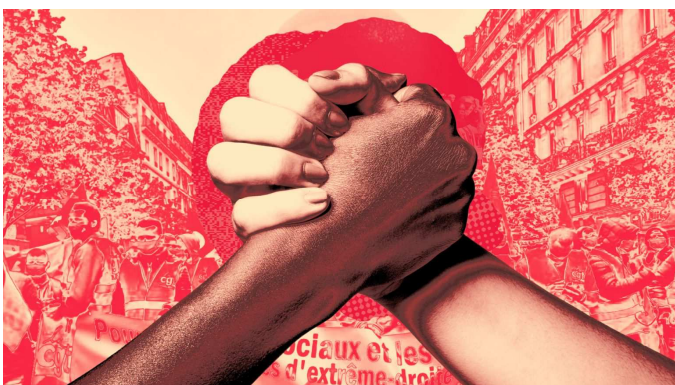
---

Le 12 septembre 2023, la coordination CGT des administrations territoriales rémoises (CGT Ville de Reims, CGT CCAS, CGT Grand Reims et UFICT-CGT Grand Reims) a rencontré le Directeur général des services et la DRH dans le cadre de discussions portant sur l'évolution du régime indemnitaire (RIFSEEP : IFSE + CIA).

**L'employeur ne propose aucune augmentation collective mais la mise en place d'une part variable du Complément Individuel Annuel.**

**En savoir plus :**

<https://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2023/09/reunion-cgt-ufict-cgt-employeur-sur-le-rifseep/>



## LES CADRES VEULENT DES AUGMENTATIONS COLLECTIVES

---

**53% des cadres préfèrent les augmentations collectives aux individuelles.**

Par rapport à mars 2022, ils sont même **14% de plus** à formuler cette demande.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer ce souhait formulé par les cadres de bénéficier de davantage d'augmentations collectives :

1. Les augmentations individuelles ne compensent plus la perte de pouvoir d'achat
2. Avec leur pouvoir d'achat en baisse, ils se voient dans le même bateau que les autres salariés
3. Les augmentations individuelles jugées arbitraires
4. Les augmentations collectives plus sécurisantes
5. Des objectifs annuels plus difficiles à atteindre
6. Les cadres de premier niveau victimes d'un écrasement mécanique des salaires

**Source : APEC**

---

**« Contrairement aux augmentations générales, les individuelles ne sont pas perçues comme suffisamment équitables ».**

*Khalil Aït-Mouloud, directeur de l'activité enquêtes de rémunération au sein du cabinet WTW*

---

# PROPOSITIONS UFICT-CGT DANS LE CADRE DE LA NEGOCIATION DU REGIME INDEMNITAIRE

L'UFICT-CGT du Grand Reims outre les revendications légitimes exprimées par les Assemblées générales en juin 2023 porte plusieurs revendications :

## **ENCADREMENT D'EQUIPE (prime socle mensuelle)**

*Il s'agit ici de reconnaître financièrement les fonctions de management d'équipe au regard de l'intensification du travail caractérisant ces postes et des responsabilités afférentes.*

## **ENCADREMENT D'EQUIPE (complément en fonction du nombre d'agents encadrés)**

*Il s'agit ici de reconnaître financièrement les fonctions de management d'équipe au regard des effectifs encadrés.*

## **MANAGEMENT DE PROJET**

*Il s'agit ici de reconnaître le renforcement de l'expertise de managers de projets qui bénéficie à l'employeur*

## **NIVEAU DE FORMATION**

*Le recrutement d'un attaché est de niveau BAC + 3. Or, les profils de postes idoines exigent des candidats des BAC + 5. Cette surqualification au regard du titre (diplôme) ne donne lieu à aucune reconnaissance financière par l'employeur alors qu'il bénéficie de cette formation d'un niveau élevé.*

## **REUSSITE AUX CONCOURS ET EXAMENS, PARCOURS DE FORMATION PROFESSIONNELLE**

*Il s'agit ici de reconnaître financièrement l'engagement et les efforts des cadres qui ont réussi des examens, des concours ou suivi des parcours longs de formation au sein du CNFPT.*

## **LES LEVIERS MANAGÉRIAUX FINANCIERS DE LA RECONNAISSANCE DE TOUTES LES MISSIONS DES AGENTS**

*L'UFICT-CGT milite pour un management alternatif humain ce qui passe par la reconnaissance financière de toutes les missions des agents, comme par exemples celles de régisseur, de correspondant CNAS, de correspondant archives, etc.*

*Voir les montants revendiqués:*

<https://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2023/09/propositions-ufict-cgt-difse-complementaire-venant-sajouter-au-montant-de-base-actuel-ou-socle/>



## PRIME ANTI—INFLATION PARIS, LYON, CNFPT, CD 92. A QUAND REIMS ?

La prime anti-inflation ou prime Guérini n'est pas la panacée.

La CGT et l'UFICT-CGT revendiquent une augmentation de 10% du point d'indice....

Elle constitue néanmoins une revendication exprimée par les Assemblées générales des personnels des administrations territoriales rémoises le 5 juin.

Ainsi les syndicats CGT du Grand Reims, de la Ville de Reims, du CCAS et l'UFICT-CGT ont-ils écrit à l'autorité territoriale pour obtenir sa mise en œuvre. Voir le courrier : <https://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2023/09/prime-pouvoir-dachat-courrier-de-la-cgt-et-de-lufict-a-la-presidente-et-au-maire/>

Cette revendication a été réitérée lors de la rencontre avec le DGS du 12 septembre.

Sa mise œuvre permettrait d'octroyer à environ plus de 60% des collègues (essentiellement de catégorie C) une enveloppe globale de 1.4 million d'euros.

Au CNFPT, au Conseil départemental 92, à la Ville de Paris, à Lyon, la prime sera bien attribuée.

**A Reims, elle reste à l'étude.... Il y a urgence !**



## MANAGER VERSUS DEMANAGER

**Il y a le manager** dont la fonction consiste à organiser le travail d'une équipe à partir d'une politique publique, de moyens financiers et matériels. Il se soucie de la charge de travail, du bien être et de la santé au travail de l'équipe qu'il encadre en respectant une éthique certaine.

**Il y a le démanager.** C'est théoriquement un manager. Mais lui désorganise le travail de son équipe. Il est incapable de donner des directives précises, de prendre les décisions relevant de son niveau de management (Stratégique, intermédiaire ou de proximité). Il ne respecte pas les horaires de réunions en étant en retard permanent et déplace de manière récurrente les réunions. Parfois, il commence les tâches qui reviennent à d'autres sans les finir.

Et si la chaîne managériale est constituée à n+1 et n+2 de démanagers, c'est toute l'organisation du travail qui est en danger, comme la motivation et la santé des équipes, le service public et les usagers.

***Prochain portait le manager polaire***



# 2024, LE GOUVERNEMENT AMPUTE LE BUDGET DES COLLECTIVITES LOCALES ET DE LEURS SERVICES PUBLICS DE 2.2 MILLIARDS D'EUROS

En 2024, la dotation globale de fonctionnement (DGF) des collectivités devrait augmenter de 220 millions d'euros en 2024.

**Le montant ne permet de couvrir que 0,8% de l'inflation.** L'indexation sur l'inflation (entre 4% et 5% sur un an) conduirait à une augmentation de la DGF comprise entre 1,040 milliard et 1,3 milliard d'euros.

Pour André Laignel, Président du Comité des Finances locales : "**Nous sommes très loin du compte pour que le pouvoir d'action des collectivités territoriales soit préservé**".

En élargissant le bilan à l'ensemble des concours financiers alloués aux collectivités en 2024, André Laignel conclut à une perte de ressources de "plus de 2,2 milliards" en euros constants (c'est-à-dire inflation comprise) pour les collectivités territoriales.

**C'est donc 2,2 milliards d'euros de services publics en moins au moment même où en raison de la crise économique les usagers ont plus besoin que jamais des services publics.**

## SONDAGE KANTAR—JUN 2023

79% des Français se déclarent en outre attachés aux services publics locaux

81% des Français se déclarent satisfaits de la qualité des services publics de proximité, notamment les jeunes (89%).

83% des Français considèrent que ces services sont importants dans leur vie quotidienne.

Les services publics de l'eau, de la collecte et du tri des déchets et de la voirie sont jugés comme «très importants» par plus de la moitié de la population.



## TRAVAILLER EN 5.0



Contribution de Suzanne, membre de l'UFICT

Le mal être au travail commence par la communication 3.0 !

**A l'heure où 1 million de Français descendent dans la rue pour revendiquer le droit de s'arrêter de travailler à un âge ou on n'a plus la force de continuer, on nous demande d'en faire toujours plus.**

Mais aujourd'hui c'est quoi le travail ? un épanouissement indispensable ? un mal nécessaire ? un épuisement obligé ?

Peut-on encore être heureux au travail ? après le COVID, beaucoup de français ont quitté leur poste, par obligation ou par choix. En début 2022, La France avait atteint un niveau historiquement haut de démissions. Le risque d'une « Grande démission » est désormais évoqué, faisant référence à une expression décrivant la situation du travail américain courant 2021.

Les heures s'enchaînent sans avoir le temps de rien faire, dans des méandres de nouvelles tâches administratives servant à remplir statistiques et tableaux de bord avec des deadlines toujours plus courtes, déconnectées de la réalité !

Les néologismes fleurissent aussi vite que les formations pour bébé manager. On parle de « burn out », de « brown out », de « bore out », des « bullshit jobs » mais aussi de « ressentisme », « les possibles », et tous ces « co » - « co-construction » - « co-proposition » ... cela fait très « collaboratif »

**Cette nouvelle sémantique, éphémère et marketée, est tout de même bien la preuve que le rapport au travail est questionné et évolue.**

**Il traduit la souffrance au travail qui touche une frange de plus en plus large des salariés. Ainsi, selon le sondage Empreinte Humaine - par Opinion Way de juin 2022, 41 % des collaborateurs seraient en état de détresse psychologique.**

On communique à outrance, via les mails, les portables, les teams, les Skype et autre zoom. Au lieu d'échanger avec notre interlocuteur sur un sujet donné, autour d'une table, les yeux dans les yeux, on multiplie les échanges, on décortique les sujets, on fait 15 mails et on se pose 1000 questions... Pour évoquer un sujet avec le collègue d'à côté, il faut programmer un meeting dans les plages horaires disponibles.

« Dis on se call ? » On ne se parle plus, on utilise les canaux de communications numériques et des espaces collaboratifs ALIZE parce que ça fait tellement 2023 ! On constate que notre collègue est présent en regardant s'il est en ligne sur ALIZE.

On passe notre temps à répondre à des sollicitations de tous bords, à se couvrir les fesses vis à vis d'un supérieur, d'un partenaire, d'un collègue ; on s'éparpille dans des réunions à tout va en visio, et on s'épuise.

En termes d'heures, on travaille moins que nos grands-parents, mais la fatigue psychique et l'incompréhension sont prégnantes.

Ça défile, ça passe vite, on fait vite, on presse le temps ! mais le temps reste le même. C'est notre regard et notre rapport au temps qui change !

Et le sens donné à tout cela ? On nous invite à des ateliers, dirigé par un consultant extérieur, non pas pour faire évoluer notre façon de travailler mais pour la repenser.

## TRAVAILLER EN 5.0 suite

---

Faire encore plus, encore plus vite !

Digital project advisor, brand content manager, consultant en consulting. ...

L'anglais est souvent utilisé pour donner de l'importance à un travail avilissant et parfois mal payé (payé différemment entre collègues avec une même fiche de poste) car en anglais c'est plus stylé ! La startupisation du travail et la communication à outrance via internet ont fait éclore les bullshit job, ou en français, les jobs à la con. Souvent indéfinissables en quelques mots, ils sont le symbole d'une jeunesse au travail qui se cherche et aime enchaîner les expériences afin de trouver le job deal. Le bullshit job use ainsi cette jeunesse non initiée pour fabriquer du vent.

On repense même nos bureaux pour en faire des open space c'est tellement cool ! et si en plus les bureaux étaient en flex-office ! Rationnaliser les m<sup>2</sup> vous dites ? déshumaniser le bureau des agents je constate ! c'est tellement à la mode !

Par contre pour vous accueillir le 1<sup>er</sup> jour, vous expliquer votre changement de poste ou encore faire passer un déménagement, on vous envoie un mail. Tout est virtualisé, scruté, statistiqué !

La perte de sens au travail est également induite par les rythmes surchargés, la hâte incessante, le manque de temps. Il n'y a plus de trous dans les plannings, et les échéances s'enchaînent les unes derrière les autres, sans pause, sans plus prendre de recul sur ce que l'on produit, sans vérifier, sans concerter, sans éprouver les différentes possibilités de réaliser la tâche demandée.

On avance et puis c'est tout. Parfois tiraillé entre la volonté de faire bien et de s'enrichir personnellement par la même occa-

sion, histoire de donner du sens à ce qu'ils font, et la hâte de respecter une énième date butoir, les agents ne voient plus l'intérêt de leur travail, même lorsqu'ils réalisent une tâche qui pourrait leur plaire. Et quand il n'y a plus de sens à ce qu'on fait, alors à quoi bon se lever le matin.

Alors que faut-il faire ? Changer DE travail ? Changer LE travail ? Ou changer son rapport au travail ?

**« Choisissez un travail que vous aimez et vous n'aurez pas à travailler un seul jour de votre vie » disait Confucius au 6<sup>ème</sup> siècle avant JC !**



---

### 50% des salariés abandonnent leur entreprise à cause de leur manager.

Selon une étude menée par Gallup (source : <http://bit.ly/2f6Mnj0>), 50% des salariés abandonnent leur entreprise uniquement à cause de leur manager. Gallup explique qu'un mauvais management enclenche un **effet ricochet empoisonnant** pour ses employés. Les employés souffrent au travail, ils ramènent avec eux cette souffrance à leur domicile. Leur souffrance professionnelle se répercute sur leur foyer et s'amplifie en devenant une souffrance constante composée de tristesse, de colère et de fatigue.



## INTELLIGENCE ARTIFICIELLE: QUE RESTERA—T-IL DE NOUS ?

Face à la montée inexorable de l'intelligence artificielle poussée par le magnat américain Musk, nos facultés cérébrales sont vouées à une existence archaïque (comme les copistes après l'invention de l'imprimerie par Gutenberg).

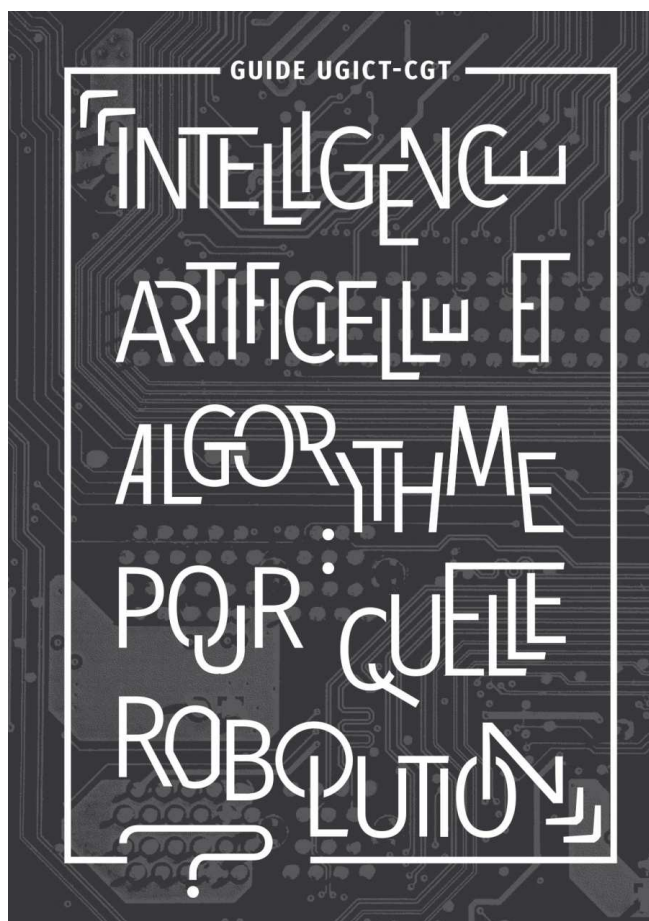
Capacité de synthèse, développement d'une réflexion et d'une pensée, faculté à stocker et à mobiliser des données .... des capacités humaines jusqu'ici recherchées et valorisées sur le plan social et dans le monde du travail seront demain balayées par des systèmes numériques dopés à l'algorithme.

Que va-t-il rester de l'Homme ? Sommes-nous irrémédiablement condamnés à l'asservissement par une extraintelligence ?

Si ces novations laissent entrevoir des bouleversements, il est salutaire de croire encore en nos facultés sensorielles et notre capacité d'émerveillement. Le recommencement de sentiments et de sensations maintes fois éprouvées qui sont notre étoffe singulière et universelle.

Soustraire, additionner, rédiger, voici des compétences dont nous pouvons nous délester .... Expérimenter, sentir, ressentir, toucher, goûter, constater avec émerveillement voilà les vestiges sacrés et éternels de l'Humanité.

La chimie (du corps et de l'esprit), les expériences et pensées indicibles (ce que Khalil GIBRAN qualifie d' « oiseau de l'espace qui dans une cage de mots peut ouvrir les ailes, mais ne peut voler ») qui font la singularité de chaque être humain comme frontière immuable entre l'Homme et le Golem modelée par l'algorithme.

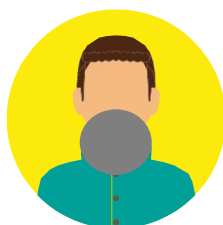


### SOMMAIRE

- 1 – Intelligence artificielle (IA), algorithme : de quoi parle-t-on ?
  - 2 – IA et monde du travail : à quels changements m'attendre ?
  - 3 – Quel impact de l'IA sur la société ?
  - 4 – Des témoignages pour aller plus loin
  - 5 – Synthèse des propositions Ugict-CGT
- Conclusion – IA et société : robot écris-moi une loi !

## INTELLIGENCE ARTIFICIELLE : NOTRE AFFAIRE À TOUTES ET À TOUS

**A voir:** <https://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2023/09/guide-ugict-de-lintelligence-artificielle/>



**Contribution de Mehmet, cadre A, en discussion avec l'UFICT-CGT du Grand Reims**

## Les retraités de la fonction publique d'État ne pourront bientôt plus bénéficier de chèques-vacances

Dans une circulaire, les ministères de la Fonction publique et des Comptes publics annoncent qu'à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2023, pour la fonction publique d'État, seuls les agents en activité pourront disposer de chèques-vacances. Les retraités qui ont déposé une demande avant cette date pourront encore obtenir les chèques-vacances liés à cette requête.

La réforme des retraites n'en finit plus de faire des dégâts.

La circulaire précise que ne peuvent donc plus en bénéficier :

- les fonctionnaires civils et les militaires retraités régis par le code des pensions civiles et militaires de retraite de l'État ;
- les ouvriers de l'État retraités ;
- les agents non titulaires retraités de l'État ;
- les retraités de l'État qui bénéficient du versement par l'État (partiel ou total) d'une retraite au titre des pensions d'États étrangers garanties.

## 24 déclarations d'accidents du travail recensées par l'UFICT-CGT du Grand Reims en 2 mois

Sur les seuls mois d'août et de septembre 2023 l'UFICT-CGT a recensé 22 déclarations ATLAS d'accident de travail ou de trajet (14 + 9).

Cette « sinistralité » importante derrière laquelle se cache parfois des drames humains intervient au moment même où le ministère du travail lance une grande **campagne de communication** avec, pour mot d'ordre *Sécurité au travail : responsabilité de l'entreprise, vigilance de tous*.

Elle réaffirme l'existence de mesures légales, de prévention et de protection, pour prévenir les accidents du travail et la nécessité de les mettre en œuvre.

**EN France CHAQUE JOUR, 2 PERSONNES MEURENT AU TRAVAIL...**

**Et plus de 100 SONT BLESSEES GRAVEMENT !**

<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/stop-aux-accidents-du-travail-graves-et-mortels-depliant.pdf>

<https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/stop-aux-accidents-du-travail-graves-et-mortels/>



MERCREDI 4 OCTOBRE 2023

CHU DE REIMS - HÔPITAL ROBERT DEBRÉ

# OCTOBRE ROSE

POUR TOUT PUBLIC

DE 10H À 18H

SENSIBILISATION A L'AUTOPALPATION, DÉFIS & GOURMANDISES

À 14H

PRÉSENCE DE MISS CHAMPAGNE ARDENNE 2023, SOLÈNE SCHOLER

POUR LES FEMMES ATTEINTES DE CANCER

À PARTIR DE 14H

ATELIER "BELLE & BIEN"

INSCRIPTIONS A LA MAISON DE LA SANTÉ, 03 26 83 27 03



CONFÉRENCE "MON CANCER, MA SÉXUALITÉ"

INSCRIPTIONS [HTTPS://MY.WEEZEVENT.COM/SEXOLOGIE](https://my.weezevent.com/sexologie)

A l'occasion d'Octobre Rose, venez à la rencontre de nos professionnels, accompagnés de La Ligue contre le cancer et de la Cpm de la Marne

Au programme : > Sensibilisation à l'autopalpation > Atelier socio-esthétique > Défis footballistiques > Conférence " Mon cancer, ma sexualité " > Présence de Miss Champagne Ardenne pour Miss France, Solène Scholer > Buffet de gourmandises roses

Inscriptions aux animations dédiées aux femmes atteintes de cancer :

☑ Atelier socio-esthétique " Belle & Bien ", Maison de santé, 03 26 83 27 03

☑ Conférence "Mon cancer, ma sexualité" : <https://swll.to/r1qxfwH>





## L'heure est à la syndicalisation des A, B et agent·es de maîtrise

La forte mobilisation contre la réforme de la retraite à 64 ans a permis à une masse des cadres et de professions intermédiaires de se mobiliser.

SE SYNDIQUER

## Pourquoi se syndiquer ?

## Pour être respectés et reconnus !

Dans le contexte de crise actuelle, le respect de nos droits et la reconnaissance de la valeur de notre travail est plus que jamais d'actualité. **Ingénieurs, cadres, professions techniciennes, nous travaillons ensemble, nous pouvons agir ensemble.**

Il va bien falloir changer les réalités professionnelles qui sont les nôtres. Pour nous, ingés, cadres, techs et maîtrises, il s'agit par exemple de **notre place et notre rôle dans le travail, de notre formation ou de la mise en œuvre sous contrainte de décisions et de stratégies auxquelles nous ne sommes, en général, pas associé·e·s.**

Nous avons donc des attentes bien spécifiques par rapport aux différentes catégories de salarié·e·s, comme **la reconnaissance de nos qualifications, les moyens d'exercer nos responsabilités, ou la revendication d'un droit de refus, d'alerte et d'alternative.**

Dans cette perspective, la CGT est dotée d'une structure pour rassembler les ingés, cadres, techs.

L'Ugict-CGT réunit ainsi 82 000 syndiqué·e·s à la CGT pour mieux définir ces revendications spécifiques et décider ensemble des actions à mener. Cette organisation contribue à la construction de convergences et de solidarités entre les différentes catégories de salarié·e·s.

C'est ce qui différencie l'Ugict-CGT des organisations catégorielles ou corporatistes qui se concentrent sur une frange du salariat et de ses besoins, au risque de créer des oppositions entre les différentes composantes du salariat.

## Bulletin d'adhésion



NOM ..... PRÉNOM .....

ADRESSE .....

MAIL ..... TÉL .....

[ufict.cgt@grandreims.fr](mailto:ufict.cgt@grandreims.fr)