



Questions CGT pour le CT du 4 décembre

L'employeur a refusé d'aborder plusieurs points soulevés par la CGT, ou les a abordés de manière lapidaire. Seules 8 de nos 23 questions ont été jugées recevables par l'employeur qui a tenté de se dérober à notre questionnement légitime.

1. EFFECTIF DE LA DIRECTION DE LA COMMUNICATION

Les missions de coursier manutentionnaire sont assurées aujourd'hui à la direction de la communication qui ne peut faire face à la montée en charge des tâches en question. Qui plus est, lors de ses absences (congé annuel par exemple), la continuité des missions n'est pas assurée.

La CGT Reims métropole et son collectif UFICT demandent donc l'affectation d'un second coursier manutentionnaire au sein de la direction de la communication, que ce soit par création, redéploiement de poste ou reclassement d'un agent.

REPONSE :

Cette question relève de l'allocation de moyens de la direction de la communication pour l'élu au personnel.

COMMENTAIRE DE LA CGT ET DE L'UFICT :

Langue de bois signifiant : pas de discussion.

2. EFFECTIFS DU SEMSI – DESHYDRATION DES BOUES

Les effectifs de la déshydratation des boues étaient de 6 en 2002, contre 4 voire 3 aujourd'hui, suite à une mutation interne.

La CGT Reims métropole et son collectif UFICT demandent le remplacement de l'agent du service SEMSI (déshydratation des boues) qui vient d'être muté.

REPONSE :

Cette question relève de l'allocation de moyens de la direction de l'eau et de l'assainissement pour l'élu au personnel.

COMMENTAIRE DE LA CGT ET DE L'UFICT :

Langue de bois signifiant : pas de discussion.

3. ATTRIBUTION NBI A DES AGENTS DE LA DIRECTION DE L'EAU

4 agents de la Direction de l'eau sont toujours en attente d'une réponse de l'administration quant à leur demande d'attribution de la NBI. Quand se dossier sera-t-il soldé ?



La CGT Reims métropole et son collectif UFICT demandent l'attribution immédiate de la NBI à ces agents avec effet rétroactif.

REPONSE :

Ces agents ont été informés de la décision qui a été prise à leur égard. Il n'y a que le juge qui peut dire le droit selon l'élu au personnel. Il a des distorsions dans l'attribution de la NBI car en 2006 des NBI ont été attribuées à titre individuel. Si les agents ne sont pas d'accord avec cette décision, ils contestent devant le juge.

COMMENTAIRE DE LA CGT ET DE L'UFICT :

A défaut de dialogue social, le juge administratif est le recours des agents.

4. REGLES EN MATIERE DE PLAGE HORAIRE

L'employeur peut-il rappeler les règles en matière de plage horaire ?

REPONSE :

La note du 1^{er} décembre 2009 est consultable sur LISEA.

COMMENTAIRE DE LA CGT ET DE L'UFICT :

LISEA véritable deus ex machina (« Dieu issu de la machine ») est la réponse à tout. Encore faut-il y retrouver ses petits.

5. REGLES ET CONDUITES FACE A DES AGENTS EN ETAT D'EBRIETE SUPPOSEE

L'employeur peut-il rappeler les règles en matière d'usage d'alcool et la conduite à adopter en présence d'un agent en état d'ébriété supposé ?

REPONSE :

Cette question renvoie à l'article 8 du règlement consultable sur LISEA.

COMMENTAIRE DE LA CGT ET DE L'UFICT :

LISEA véritable deus ex machina (« Dieu issu de la machine ») est la réponse à tout. Encore faut-il y retrouver ses petits.

6. USAGE DE TELEPHONE PERSONNEL A DES FINS PROFESSIONNELLES

De nombreux agents utilisent professionnellement leur téléphone personnel. Que propose l'employeur à ces agents qui utilisent des moyens personnels pour effectuer leur travail ?

La CGT Reims métropole et son collectif UFICT demandent que l'employeur remédie à cette situation.

REPONSE :

Cette question relève de l'allocation de moyens des directions.



L'utilisation de moyens personnels à titre professionnel est interdite. S'il y a des cas, vous nous les remontez. Si l'agent est titulaire d'une fiche de poste nomade, il y a des moyens nomades.

COMMENTAIRE DE LA CGT ET DE L'UFICT :

L'employeur s'est étonné de telles situations. Il s'est même interrogé sur leur réalité. Les agents n'utilisent pas que leur téléphone personnel, parfois c'est même leur véhicule personnel qui l'est pour les besoins du service public. Les spécialistes du management appellent cela le BYOD pour Bring Your Own Device (Apporter son propre matériel au travail), une tendance qui se généralise...

7. POSTES VACANTS RESERVES

Nous constatons que de nombreuses vacances de postes demeurent non pourvues sur une longue période. Ces postes sont-ils réservés à des agents en attente d'une évolution de carrière sinon, nous demandons que les vacances soient relancées régulièrement.

REPONSE :

Cette question relève de la gestion budgétaire de la RH.

COMMENTAIRE DE LA CGT ET DE L'UFICT :

Langue de bois signifiant : pas de discussion.

8. SELECTIONS PROFESSIONNELLES (LOI DE MARS 2012)

Lors du CT de septembre, il nous a été indiqué que l'épreuve de sélection professionnelle (loi de mars 2012) serait une simple formalité. Or cela n'a pas été le cas pour deux cadres confirmées de RM comme plusieurs cadres d'autres collectivités. Pourquoi une telle distorsion ? S'agit-il d'une erreur de jugement de la part de la direction générale ?

La CGT Reims métropole et son collectif UFICT réitèrent leur demande d'organisation d'une préparation pour les futures sélections professionnelles.

Les agents recalés pourront-ils repasser la sélection ?

Concernant les agents lauréats, quelles sont les prochaines étapes et le calendrier ?

Quand auront lieu les prochaines sélections et quels postes sont concernés ?

REPONSE :

Question individuelle traitée en 2014.

COMMENTAIRE DE LA CGT ET DE L'UFICT :

Langue de bois signifiant : pas de discussion.



9. REMBOURSEMENT FRAIS DE DEPLACEMENT FORMATIONS CNFPT

Les nouvelles modalités de remboursement des frais de transport mises en œuvre par la CNFPT induisent une perte d'argent pour les stagiaires. Ainsi, il est assez fréquent que pour une formation, le différentiel entre le remboursement et la dépense effectuée par l'agent atteigne de 10 à 20%. Ces modalités ne visent-elles pas à réduire l'accès aux formations au bénéfice du CNFPT et des Collectivités ? Est-il normal qu'un agent ait à acquitter sur ses deniers personnels de telles sommes ?

La CGT Reims métropole et son collectif UFICT demandent que Reims métropole prenne à sa charge tout différentiel, constaté entre le remboursement CNFPT et les frais réels.

REPONSE :

L'employeur nous renvoie sur le règlement intérieur des formations disponible sur LISEA.

COMMENTAIRE DE LA CGT ET DE L'UFICT :

Langue de bois signifiant : pas de discussion. Malgré tout en nous acharnant, nous avons obtenu qu'un sondage auprès des agents partants en formation soit réalisé et si confirmation du problème qu'un écrit soit adressé au CNFPT.

10. NON TITULAIRES, CESSATION DE FONCTIONS

La CGT Reims métropole et son collectif UFICT ont été confrontés en 2013 à plusieurs situations de non titulaires qui à quelques jours de la fin de leur contrat ne savaient pas si celui-ci allait être renouvelé. Reims métropole ne respecte donc pas le délai jurisprudentiel d'un mois (Conseil d'Etat, 5 juillet 2013, Mme A., req. n°353572). Il convient d'améliorer l'information en la matière afin d'éviter que les agents concernés se retrouvent dans une situation d'incertitude et ne puissent le cas échéant soit se défendre afin de se maintenir dans nos effectifs soit effectuer des recherches sur le marché du travail.

Enfin, une anticipation permettrait de progresser en ce qui concerne les délais de versement des indemnités chômage qui sont excessivement longs, principalement en raison des process internes.

Estimant que les agents non titulaires constituent une donnée d'ajustement financier et social (reclassements liés à la mort du laboratoire), la CGT Reims métropole et son collectif UFICT souhaitent connaître le nombre de contrats auxquels il a été mis fin en 2013 et les raisons de ces non reconductions.

La CGT Reims métropole et son collectif UFICT demandent la mise en place d'un groupe de travail en vue de l'amélioration des conditions de cessation de fonction des non-titulaires.

REPONSE :

Il s'agit de questions individuelles.

COMMENTAIRE DE LA CGT ET DE L'UFICT :

Langue de bois signifiant : pas de discussion. Pour nous, il ne s'agit pas de questions individuelles mais organisationnelles.



D'autant que le nombre de dossiers assurance chômage a doublé.

11. MISE EN ŒUVRE D'AUDACE

Une des avancées d'AUDACE consiste à affirmer le droit pour tout agent d'avoir connaissance de tout rapport établi par sa hiérarchie à son endroit. Mais, cette règle est-elle bien effective ?

Afin de renforcer la portée et l'effectivité d'AUDACE, la CGT Reims métropole et son collectif UFICT demandent que tout rapport établi par la hiérarchie sur un agent (discipline, carrière, avis sur stagiarisation suite à la réussite à un concours) soit intégré au dossier individuel de l'agent et transmis automatiquement à celui-ci.

La CGT Reims métropole et son collectif UFICT demande également que l'ensemble des cahiers AUDACE soient accessibles à tous sur LISEA et qu'un numéro spécial d'ENSEMBLE (titre mal choisi car il est également celui du journal national de la CGT) soit consacré à AUDACE.

REPONSE :

En cours et confirmation que tout agent peut avoir accès aux rapports le concernant.

12. REFONTE DE LA GRILLE INDICIAIRE DE LA CATEGORIE C

Le gouvernement a décidé une modification de la grille des agents de catégorie C. Une majorité des représentants des employeurs s'est abstenue (9 absentions et 6 voix pour), tandis que l'ensemble des syndicats a rejeté les textes (20 voix contre).

« Les organisations syndicales, dans leurs déclarations liminaires, ont déploré le manque d'ambition gouvernementale de ces textes qui n'ont qu'une portée d'ajustement salarial et d'affichage politique alors qu'une réflexion d'ampleur devrait avoir lieu sur la catégorie C ».

La CGT Reims métropole et son collectif UFICT souhaitent poser les questions suivantes : Quel est le nombre d'agents concernés à Reims métropole ? Comment se répartissent ces agents dans la nouvelle grille ? Quel est le montant pour 2014 de cette revalorisation qui ne règle pas la question fondamentale du pouvoir d'achat ?

REPONSE :

Cette question ne relève pas du CT

.

COMMENTAIRE DE LA CGT ET DE L'UFICT :

Langue de bois signifiant : pas de discussion.

13. EGALITE HOMME FEMME

La ministre de la Réforme de l'Etat, de la Décentralisation et de la Fonction publique, Marylise Lebranchu, a publié le 8 juillet une circulaire relative à la mise en œuvre du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la



fonction publique, qui s'applique à ses trois versants (fonction publique d'Etat, territoriale et hospitalière).

Ce protocole a été signé le 8 mars dernier entre le gouvernement, les partenaires sociaux, l'Association des maires de France, l'Association des régions de France, l'Association des départements de France et la Fédération hospitalière de France.

La circulaire rappelle notamment l'obligation pour tous les employeurs publics d'élaborer en 2014, dans le cadre du bilan social, un « *rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes* », prenant en compte une série de 27 indicateurs précisés dans l'annexe 1 du protocole du 8 mars, attaché en sus de la circulaire.

La CGT Reims métropole et son collectif UFICT posent cette question en CT Afin de ne pas prendre de retard comme cela a été le cas malheureusement avec la mise en œuvre de la loi de mars 2012.

La CGT Reims métropole et son collectif UFICT demandent la mise en œuvre la plus complète de ce protocole et le suivi de sa préparation dans le groupe de travail égalité homme femme qui doit être élargi à plus d'un représentant par organisation syndicale.

Au demeurant, La CGT Reims métropole et son collectif UFICT souhaitent que l'étude en ligne adressée à l'encadrement cet été sur la question du genre soit présentée en CT et que son questionnaire soit remis aux membres du CT. Quel a été le taux de réponse à cette étude qui ne comportait aucune mention relative aux libertés informatiques et dont certaines questions permettaient à l'employeur de connaître le profil psychologique des répondants ? Quels en sont les résultats ?

REPONSE :

En cours. CT 1^{er} trimestre.

14. RISQUES PSYCHOSOCIAUX, MISE EN ŒUVRE DU PROTOCOLE

Que compte faire l'employeur suite à l'adoption du protocole national sur les RPS dans la FP, le 22 octobre 2013 ?

Pour rappel, L'accord prévoit notamment la mise en œuvre, dès 2014, par chaque employeur public d'un plan d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux (dépression, stress, violences, suicides...). Ces plans « *initiés en 2014 devront être achevés en 2015* ». Un premier bilan d'étape de la mise en œuvre de l'accord sera présenté avant fin 2015.

La CGT Reims métropole et son collectif UFICT posent cette question en CT afin de ne pas prendre de retard comme cela a été le cas avec la mise en œuvre de la loi de mars 2012.

Nous posons également aussi cette question en CT car nous estimons que nos administrations territoriales rémoises mutualisées constituent une organisation qui par sa structure et son fonctionnement est productrice de RPS à grande échelle.

REPONSE :

En cours au prochain CHSCT.



15. ARCHEOLOGIE PREVENTIVE, QUEL AVENIR ?

Le 19 novembre, les personnels de l'archéologie préventive de l'INRAP et de la Fonction publique territoriale ont manifesté à l'appel de 4 de leurs organisations dont la CGT. Ils estiment que le gouvernement les roule dans la farine depuis 16 mois sur ses intentions en matière d'archéologie préventive. En aucune façon il ne veut s'attaquer au fond du problème, la maîtrise d'ouvrage publique des fouilles et la mise en concurrence commerciale des « opérateurs » en archéologie.

L'Inrap et les services de collectivité subissent durement la loi de la concurrence, y compris entre opérateurs publics. Les répercussions sont majeures sur la qualité scientifique des travaux, sur les conditions matérielles et morales des personnels.

Dumping social et scientifique décrédibilise toute la discipline. Sans un service public fort, c'est toute l'archéologie préventive qui sera remise en cause !

Aujourd'hui, la multiplication des scandales qui touchent l'archéologie (gazoduc, AFT, cessation de France Archéologie avec 2 opérations non terminées,...) et l'absence d'une réelle remise en cause du système concurrentiel démontrent que l'œuvre de destruction est en marche, avec l'appui de ce ministère.

La CGT Reims métropole et son collectif UFICT partagent cette analyse et ces craintes ; D'autant qu'une très grande majorité du personnel du service archéologie de Reims métropole est constituée de précaires.

La CGT Reims métropole et son collectif UFICT demandent des garanties quant à la pérennisation de ce service (l'expérience du laboratoire est exemplifiante en la matière) et la déprécarisation des agents concernés

REPONSE :

Le niveau des effectifs est proportionnel aux besoins des chantiers.

COMMENTAIRE DE LA CGT ET DE L'UFICT :

L'archéologie préventive est donc soumise à la plus grande flexibilité qui soit, c'est-à-dire à la plus grande précarité qui soit pour les personnels.

16. SERVICE PUBLIC COMMUNAUTAIRE DES TRANSPORTS PUBLICS

Le gouvernement a décidé d'augmenter la TVA sur les transports qui passera de 7 à 10% au 1^{er} janvier 2014. Quelles seront les incidences de cette hausse de la fiscalité sur les usagers rémois de CITURA ? Ne risque-t-elle pas d'affaiblir davantage CITURA dont les salariés et leur syndicat majoritaire (la CGT) sont mobilisés ? Ne va-t-elle pas à l'encontre du développement durable passant par le développement des services publics de transport ? Ne va-t-elle pas à l'encontre de notre PDE ?

Le GART a dénoncé « *un transfert de charges du déficit de l'État vers les collectivités territoriales* », qui va « *peser sur le pouvoir d'achat des plus démunis* », alors que dans le même temps le CICE ne profitera qu'aux exploitants privés.

Considérant que Reims métropole est membre du GART, que le CT de Reims métropole est compétent en matière d'organisation du service public territorial, la CGT Reims métropole



et son collectif UFICT proposent à travers un vœu de reprendre la position du GART sur l'augmentation de la TVA :

Le Comité technique de Reims métropole dénonce l'augmentation de la TVA sur les transports qui passera de 7 à 10% au 1^{er} janvier 2014.

Elle constitue « *un transfert de charges du déficit de l'État vers les collectivités territoriales* », qui va « *peser sur le pouvoir d'achat des plus démunis* », alors que dans le même temps « le CICE (crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi) ne profitera qu'aux exploitants privés ».

« *La hausse de la TVA sera supportée par les usagers et, par ricochet, par les collectivités locales qui devront assumer financièrement cette augmentation* ».

C'est un « *mauvais signal* » pour les transports publics, le développement durable, « *la transition énergétique* » auxquels est très attaché le Comité technique de Reims métropole.

REPONSE :

La position de la CGT est politique.

COMMENTAIRE DE LA CGT ET DE L'UFICT :

Langue de bois signifiant : pas de discussion.

17. LISEA – OUTLOOK 2010, DESOCIALISATION PROFESSIONNELLE

Suite à la mise en œuvre de LISEA et concomitante d'Outlook 2010, de nombreux usagers ne sont pas satisfaits quant à l'ergonomie et la qualité du produit, son manque de caractère novateur, etc.

La CGT Reims métropole et son collectif UFICT souhaitent donc poser les suivantes :

Quel est le 1^{er} bilan après un mois d'usage ?

Le nombre d'emails sur le mois de novembre a-t-il diminué, puisque cette diminution est un objectif de LISEA ?

Le taux de fréquentation de LISEA est-il équivalent à la version précédente ?

Les contributeurs ont-ils tous bénéficié de la formation ? Quelle sera la contrepartie à cette nouvelle mission qui vient pour certains s'ajouter à la GRC et à la gestion des titres restaurants ?

Quel est le taux de contributeurs qui contribuent effectivement ?

Dans la veine des études de Jaron Lanier sur le Web 2.0, ne peut-on pas penser que LISEA va accroître les RPS en accélérant la déshumanisation des relations professionnelles ?

La CGT Reims métropole et son collectif UFICT demandent également que le groupe de pilotage LISEA constitué des organisations syndicales se réunisse. Nous souhaitons enfin que le lien vers les syndicats ne soit pas relégué en bas de page dans une rubrique « partenaires » terminologie entraînant une confusion sur la fonction même des syndicats.

REPONSE :

Bilan prématuré. Le Prestataire à mis fin à son contrat. Le travail du 1^{er} prestataire reste à finir. Le lot 1 seulement a été réalisé.



Les questions soulevées par la CGT relatives aux photographies des agents et à l'accès direct à l'agenda de tout agent par outlook 2010 ont été notées et seront résolues rapidement.

18. PROJET D'ACTE III DE LA DECENTRALISATION

Pour la CGT, l'acte 3 de la décentralisation dont la gestion est plus que délicate et douloureuse a pour principe 1^{er} la compétition exacerbée entre les territoires ; compétition qui va connaître une nette accélération avec l'affirmation des régions et des métropoles qui bénéficieront d'une concentration des moyens humains et financiers en tant que pôles dits d'excellence.

Dans ce système Reims métropole est d'ors et déjà hors jeu, en étant cantonné en seconde division avec son pôle métropolitain dont la constitution est-elle aussi délicate et difficile.

La CGT Reims métropole et son collectif UFICT souhaitent donc connaître les conséquences appréhendées par l'employeur pour Reims métropole en l'état actuel du projet de loi ?

REPONSE :

Il s'agit d'un jugement de valeur.

COMMENTAIRE DE LA CGT ET DE L'UFICT :

Langue de bois signifiant : pas de discussion.

19. PROMOTIONS INTERNES

Dans le cadre d'AUDACE, l'employeur a déclaré que les Faisant Fonctions étaient en cours d'extinction. Or, dans le cadre des promotions internes qui seront examinées en CAP, la situation des agents « *Faisant Fonction* » sur un poste d'un cadre d'emploi supérieur devra être examinée en priorité.

La CGT Reims métropole et son collectif UFICT s'interrogent : cela veut-il dire que les agents qui ne sont pas FF n'ont aucune chance de bénéficier d'une promotion interne ?

Au demeurant, La CGT Reims métropole et son collectif UFICT considèrent le critère de promotion « *rapport mettant en évidence les qualités professionnelles très satisfaisantes démontrées sur le poste* » comme extrêmement limitatif et plus que jamais à la tête du client.

REPONSE :

Le sujet n'est pas une compétence du CT mais de la CAP.

COMMENTAIRE DE LA CGT ET DE L'UFICT :

Langue de bois signifiant : pas de discussion.

20. SEMINAIRE DES CADRES DE MAI 2013

En mai 2013, un séminaire des cadres a été organisé.



La CGT Reims métropole et son collectif UFICT demandent que deux aspects de ce séminaire soient présentés au CT : l'atelier « *manager la contrainte* » et le projet « *de charte managériale* ».

Concernant l'atelier, ne s'agit-il pas là en imposant « *l'acceptation d'une réduction des interventions* » (terminologie employée lors du séminaire) du service public territorial, c'est-à-dire de réduire celui-ci, à l'image de ce que le CG 51 et la Région Champagne – Ardenne s'approprient à faire en 2014 ? Dans cette perspective, le rôle d'amortisseur social de la crise (Cf. Laurent Davezie « *La crise qui vient* ») que joue le service public territorial ne va-t-il pas être remis en cause ?

Concernant la Charte, la CGT Reims métropole et son collectif UFICT demandent à être associés à sa rédaction de manière plus forte, c'est-à-dire réelle, que ce qu'il en a été pour AUDACE.

REPOSE :

Il s'agit d'un jugement de valeur.

COMMENTAIRE DE LA CGT ET DE L'UFICT :

Langue de bois signifiant : pas de discussion.

21. FORMATION AU MANAGEMENT 2014, QUEL MODELE DE MANAGEMENT ?

Le séminaire des cadres de 2013 a été marqué par une volonté d'imposer « *l'acceptation d'une réduction des interventions* » (terminologie employée lors du séminaire) du service public territorial, c'est-à-dire réduire celui-ci, à l'image de ce que le CG 51 et la Région Champagne – Ardenne s'approprient à faire en 2014.

Il s'agit là d'une conception idéologique de la fonction managériale réduite à « *manager la contrainte* », (terminologie employée lors du séminaire).

Avec l'ouverture d'un Cycle de conférences et échanges « *Management public territorial 2013- 2014* » la CGT Reims métropole et son collectif UFICT craignent la poursuite de cette offensive idéologique s'appuyant à la fois sur le Nouveau Management Public, le Lean management, voir le management technocratique à la sauce INET ; le tout en direction d'une forme de RGPP appliquée aux administrations territoriales rémoises mutualisées, au mépris de la responsabilité sociale de l'encadrement.

La CGT Reims métropole et son collectif UFICT souhaitent savoir par qui ces seront assurées et quels seront les cadres concernés ?

La CGT Reims métropole et son collectif UFICT demandent un droit de regard sur le contenu de ces formations afin que le principe d'un management humain en soit bien la pierre angulaire.

REPOSE :

Il s'agit de former nos cadres à appréhender le hiatus entre le maintien de la qualité et du niveau du service public et la contrainte budgétaire. Le modèle management va tourner autour de cela. Les formations seront réalisées en interne avec des apports extérieurs.



22. STATIONNEMENT DES AGENTS / PDE

L'employeur lors de la dernière session de dialogue social a survendu le PDE auprès des partenaires sociaux. Or, l'espace LISEA dédié au PDE est vide. Cette réalité illustre assez bien le fait que le PDE constitue un prétexte pour remettre le droit des agents à utiliser une voiture au quotidien pour venir travailler mais aussi effectuer des déplacements liés à leur vie extraprofessionnelle.

Les annonces en matière de stationnement faite lors de la dernière réunion de dialogue social tant sur la forme que sur le fond ont été très mal ressenties par l'ensemble du personnel.

Ce d'autant, comme le souligne les agents, les prescripteurs de la substitution de l'usage des transports publics au véhicule personnel dispose de privilèges en matière de stationnement (places réservés, gratuité). Les agents nous disent qu'ils changeront leur manière de se déplacer quand les prescripteurs seront sur un pied d'égalité avec eux.

Certains soulignent que les permis de construire imposent la création de places de stationnement mais que cette règle ne s'applique pas quant il s'agit des administrations territoriales rémoises.

La CGT Reims métropole et son collectif UFICT demandent donc que l'employeur adopte une vision réaliste et non autoritaire quant à la question du stationnement des agents.

La CGT Reims métropole et son collectif UFICT formulent la proposition suivante : la négociation d'un accord – contrat avec les opérateurs de stationnement en vue de la réservation d'un nombre conséquent de place de parking, permettant par le volume réservé, un tarif préférentiel négocié. Chaque agent serait libre d'adhérer ou pas à ce contrat collectif.

REPONSE :

Réitération du discours en dialogue social. Payez votre ticket de stationnement ou prenez le bus.

23. PROTOCOLE D'ACCORD SYNDICAL DE 1977 ET NOTE DE SERVICE 80-09

Par courrier en date du mois de juin 2013, l'autorité territoriale a notifié à la CGT Reims métropole, ses droits en matière d'heures syndicales.

Or, cette notification méconnaît le protocole d'accord syndical de 1977 et la note de service 80-09 plus large que les lois et décrets issus du mouvement de décentralisation des années 80, notamment car ces textes ne contingentent pas les ASA.

La note 80-09 est une note interne à la Ville de Reims. Elle s'étend à Reims métropole en vertu du protocole signé en 2001 avec les organisations syndicales et étendant tous les acquis sociaux existant à la Ville à Reims métropole (CCAR puis CAR et aujourd'hui RM).

La CGT Reims métropole et son collectif UFICT exigent le respect dudit protocole et de la dite note, et dénoncent le contexte de recul généralisé des libertés syndicales.

REPONSE :

Une rencontre avec la CGT est programmée.