

## Régime indemnitaire :

Notre Directrice générale a informé ses agents, dans le journal *Petites Infos RH* (n°26, janvier 2018), qu'un montant de 200 000 euros par an sera budgété pour revaloriser l'attribution des primes, dans le cadre de la réforme du régime indemnitaire. Cela est une petite avancée, qui mérite d'être saluée.

Par contre, elle déclare que ce qu'elle considère comme un « cadeau » n'est pas « gratuit » et que les primes seront **distribuées aux agents en fonction de leur mérite**.

Elle n'entre pas du tout dans le détail des textes statutaires sur la mise en place de ce nouveau régime indemnitaire, appelé **RIFSEEP** = Régime Indemnitaire en Fonction des Sujétions, de l'Expertise et de l'Expérience Professionnelle (voir la Circulaire du 3 avril 2017 de la DGCL). Pourtant, **il est très important de bien comprendre de quoi on parle exactement !**

La loi prévoit que **le RIFSEEP se divise en 2 parties** : l'une fixe, l'IFSE et l'autre variable, le CIA. **L'IFSE** (Indemnité Fonction Sujétion et Expertise) est **versée de manière fixe, en fonction des missions et des responsabilités exercées par l'agent**, des difficultés rencontrés (pénibilité, exposition au risque) et de son expérience professionnelle (dont l'ancienneté dans la fonction exercée). **Autant de critères objectifs, qui n'ont rien à voir avec le mérite.**

**Le CIA** (Complément Indemnitaire Annuel) est bien versé, lui, en fonction du mérite, apprécié suite à l'Entretien annuel d'évaluation professionnelle.

Le décret de la Fonction Publique d'État n° 2014-513 du 20 mai 2014 (sur lequel est basé la circulaire d'application pour la Territoriale) et sa circulaire d'application du 5 décembre 2014, prévoient que **la part du CIA ne doit pas dépasser 10 %** (en catégorie C) à 15 % (catégorie A) du montant total du RIFSEEP.

Les collectivités territoriales étant sensées appliquer de le **principe de parité avec l'État**, donc la ville de Chennevières doit fixer le pourcentage de CIA qu'elle souhaite attribuer aux agents en fonction de leur mérite, mais **cette part variable ne devra concerner qu'une faible partie de la prime globale.**

Sachez que de nombreuses collectivités (par exemple de Conseil départemental du 94) ont décidé de fixer la part du CIA à **0 %**, cette option est tout à fait possible !

La CFDT n'est pas totalement opposée à ce qu'un **petite** partie de la prime soit variable (= en fonction du mérite) mais **nous sommes très méfiants à ce sujet**, à cause des risques d'attribution « **à la tête du client** » ou par « copinage »...

Nous rappelons à Mme la Directrice générale que par le passé, nous avons pu constater très souvent une **mauvaise répartition de la prime perçue par les agents du Service technique (IAT)**, avec des injustices et peu de transparence !

Nous demandons que la mise en place du RIFSEEP soit l'occasion d'avoir **des primes revalorisées pour le plus grand nombre des agents** (à commencer par les plus précaires) et dans **une répartition plu équitable et transparente.**

## Les sept agents Points écoles (sécurité routière) :

Vous avez pu lire un article à ce sujet dans le journal d'info des RH, mais ce qui n'y est pas précisé, c'est que **cette évolution est totalement due à l'action de la CFDT !**

Sept agents des Points écoles nous ont fait part de leur conditions de travail précaires et injustes.

La section syndicale CFDT de Chennevières les a entendus et elle a négocié auprès de l'autorité :

- l'annualisation de leur temps de travail et de leurs salaires,
- l'obtention de tickets restaurants, recevoir les Petites Infos RH et des bon cadeaux (comme y avaient déjà droit tous les autres agents),
- et des EPI (Équipements Individuels de Protection),

La CFDT tient à remercier l'autorité territoriale de cette avancée et l'acquisition de nouveaux droits pour ces agents, qui se sont dévoués depuis des années pour la Ville de Chennevières.

## Il fait froid dans les écoles :

*...la CFDT en froid avec avec l'autorité territoriale !*

Les ATSEM avaient posé leur congés **depuis le mois de septembre**, pour ne pas gêner le bon fonctionnement du service. D'autre part, au mois d'octobre, le personnel des écoles a eu une réunion de service avec les responsables scolaires, sur l'organisation du travail pendant les vacances scolaires. La question concernant une diminution du chauffage pendant les vacances scolaire n'y avait pas été abordée.

C'est au dernier moment que nos ATSEM ont appris qu'elles devaient travailler avec un chauffage réduit à une température comprise **entre 10 et 12 degrés** pendant les vacances scolaires hivernales ! Elles ont fait part de leur mécontentement auprès de la CFDT, concernant ces mauvaises conditions de travail.

Nous reprochons à notre autorité territoriale de **ne pas tenir compte de l'organisation du travail du personnel travaillant dans les écoles** et le manque de communication entre services.

D'autre part, nos représentants du personnel CHCST sont intervenus et n'ont eu aucune réponse du Maire. Pour des raisons d'économies d'énergie, notre collectivité ne tient pas compte des conditions de travail de ses agents, ce qui n'est pas normal !

Nous demandons la prise en compte de ce problème **lors du prochain CHSCT** et que des procédures soient mises en place pour l'avenir.

## ADHÉRER À LA CFDT : C'EST POSSIBLE !

*Adhérer, c'est :*

- appartenir à un réseau de solidarité,
- Être plus fort pour se faire entendre,
- Être respecté et défendre ses droits...

*Responsable de la section syndicale :*  
*Christine Bozec (Espaces verts)*

*Syndicat départemental CFDT INTERCO 94 :*  
*11-13 rue des Archives 94010 CRETEIL Cedex*  
*Tel : 01 43 99 12 43 - interco94@interco.cfdt.fr*

