

**UFICT-CGT DE LA COMMUNAUTE URBAINE DU GRAND REIMS**  
**Le syndicat CGT spécifique aux cadres A, B et Agents de maitrise**



[ufict.cgt@grandreims.fr](mailto:ufict.cgt@grandreims.fr) - <https://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/> - <https://ufictcgtgrandreims.fr/>

Reims, le 02/05/2024

**Objet : Rémunération – modulation du CIA**

Cher-e collègue,

Depuis plus d'une année, l'UFICT-CGT « *négoce* » avec l'employeur sur la question des rémunérations.

**Considérant ces discussions, l'UFICT-CGT du Grand Reims, syndicat CGT spécifique aux cadres A, B et agents de maitrise, a décidé de s'adresser à l'ensemble des cadres de notre EPCI, mais aussi agents concernés pour faire connaître son analyse et ses propositions.**

En effet, à ce jour, l'employeur a concédé la mise en œuvre de la prime pouvoir d'achat (dont est exclue la majorité des cadres) sous une très forte pression syndicale et l'instauration d'une Indemnité Horaire pour Travaux Supplémentaires (IHTS pour certains cadres B).

Toutefois, il se refuse à la revendication principale formulée par deux assemblées générales du personnel et par l'intersyndicale CFDT – CGT – FO – SUD et UFICT-CGT, à savoir une augmentation généralisée égalitaire pour toutes et tous.

A contrario, il s'arcboute sur l'implémentation d'une partie modulable du Complément Indemnitare Annuel (CIA).

**EN 2017, UN RIFSEEP NEUTRALISE DANS SES EFFETS PERVERS**

En 2017, nous avons obtenu une mise en place du régime indemnitare tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) **en l'assortissant de mesures de neutralisation de ses effets pervers.**

Ainsi, la mobilisation de centaines de collègues a-t-elle permis : un effet cliquet pour l'Indemnité de Fonction, de Sujétion et d'Expertise (IFSE) empêchant toute baisse lors d'une mobilité professionnelle interne ; **un CIA égalitaire** qui atteint 600 euros et qui est versé en l'absence de rapport à la DRH ou de sanction.

## **2024, L'ARGUMENT FALLACIEUX DE LA CRC POUR INSTAURER LA MODULARITE DU CIA**

Dans son rapport d'observation sur la gestion de la Ville de Reims, délibéré le 7 avril 2022, la **Chambre Régionale des Comptes** appelle l'employeur à « moduler le complément indemnitaire annuel (CIA) versé aux agents » en fonction de la manière de servir.

Si l'employeur s'empresse en la matière, il n'écoute pas la CRC qui observe avant tout autre chose qu'une « *dizaine de cadres de la communauté urbaine de Reims (...), perçoivent un complément de rémunération de la ville de Reims pour un montant compris entre 1 200 € et 27 600 € par an. Le total de ces rémunérations accessoires a représenté 485 000 € en 2020* » : Que « *les rémunérations accessoires de certains cadres dirigeants, versées en complément des rémunérations versées à la communauté urbaine, manquent de base légale* ». La chambre « *relève l'irrégularité du dispositif de versement des rémunérations accessoires, et demande à la commune d'y mettre fin dans les meilleurs délais, sans attendre le départ des agents concernés* ».

**Il y a ici un deux poids deux mesures : la demande de la CRC relative au CIA est entendue pas la deuxième qui touche à la rémunération de la direction générale.**

## **L'AVIS EXPRIME PAR LA DGCL SUR LE RIFSEEP DU GRAND REIMS CONTRAIRE A CELUI DE LA CRC**

Lors d'une séance plénière du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale traitant du RIFSEEP, la **Direction générale aux collectivités locales** (DGCL) a été interrogée par le secrétaire général de l'UFICT-CGT quant au dispositif de régime indemnitaire instauré au Grand Reims.

La DGCL a été claire : « *il n'est pas conforme à l'esprit du RIFSEEP, mais **il est conforme à sa lettre*** ». **En d'autres termes, l'absence de modulation est juridiquement conforme et valable.**

## **L'ECHEC DU RIFSEEP SELON LE CABINET KPMG**

Lors d'un webinaire en date du 21 mars, le cabinet KPMG a dressé un tableau du RIFSEEP à l'occasion des 10 ans de celui-ci. KPMG déclare que le RIFSEEP est un vaste « échec » : « *Aux délibérations de façade (sans budget dédié) s'ajoutent des dispositifs « fragiles » (critères, montants, process, harmonisation). En cause : des débats de principe sur la rémunération au mérite, des capacités de financement limités et **des questionnements sur la capacité des managers à évaluer*** ».

## **LA PRESTIGIEUSE HARVARD BUSINESS REVIEW REJETTE LA LOGIQUE DE LA MODULATION**

La prestigieuse revue **Harvard Business Review** souligne que l'on « *pense souvent que les primes et autres bonus incitent les salariés à être plus motivés et plus performants. Pourtant, de nombreuses études contredisent cet a priori, et révèlent même que **les rémunérations variables sont, dans beaucoup de cas, contre-productives*** ».

Elle ajoute que « *si ces pratiques semblent faire l'objet d'une quasi-unanimité au sein des directions des ressources humaines, de très nombreux travaux de recherche, conduits depuis le début des années 1940, méconnus, ignorés, voire dénigrés, viennent en contester très sérieusement l'efficacité* ».

Et de conclure : « **La recherche admet ainsi que les rémunérations variables produisent le plus souvent des effets négatifs et ce, à plusieurs niveaux** », « **un impact négatif sur la motivation dite « intrinsèque** » », « **à la créativité** ». Elle « **peuvent produire des résultats absurdes** ».

La revue préconise comme l'UFICT de « *privilégier les augmentations de salaires aux primes* ».

« **Une prime individuelle est un os que l'on donne à un chien, une marque de défiance, alors qu'une augmentation de salaire est une preuve de confiance irréversible.** » Jean François Zobrist, Ancien directeur de la PUM, nommé à cette fonction par le rémois Max Rousseau.

### **SELON DES SONDAGES, LES CADRES PREFERENT DES AUGMENTATIONS AUX PRIMES**

Sur les hausses collectives de salaire - plutôt que des hausses liées à la performance individuelle - l'Apec note que plus de la moitié des cadres (53 %) y étaient favorables en août 2022 (avec une dynamique à la hausse de ce choix).

Le baromètre cadres Ugict-ViaVoice montre également que ce sont aujourd'hui près de 9 cadres sur 10 (86 %) qui soutiennent des augmentations collectives de salaire pour garantir leur pouvoir d'achat.

**54 % des cadres ayant perçu une augmentation ou une prime ces 12 derniers mois estiment que cela n'a pas suffi à maintenir leur pouvoir d'achat.**

### **AXE 1 DE L'EMPLOYEUR : AUGMENTER LE NOMBRE D'AGENTS PERCEVANT UN CIA REDUIT**

En 2017, l'acquis social qui a été obtenu est celui-ci : « **un CIA égalitaire pour toutes et tous** », avec à la marge quelques exceptions (rappel à l'ordre et/ou sanction disciplinaire).

**L'employeur veut casser cet acquis issu d'un mouvement social massif dans un cadre intersyndical (CFDT – CGT – FO – SUD – UFICT-CGT) en créant 3 catégories de CIA :**

- Aucune compétence évaluée dans le CREP jugée « Très insuffisante » : 600 €
- Entre 1 et 3 compétences évaluées dans le CREP jugées « Très insuffisantes » : versement de la moitié du montant du CIA soit 300 €
- Plus de 3 compétences évaluées dans le CREP jugées « Très insuffisantes » : le CIA n'est pas versé.

**L'UFICT-CGT revendique le maintien du système actuel.**

### **AXE 2 DE L'EMPLOYEUR : UN CIA COMPLEMENTAIRE POUR UNE MINORITE**

Le CIA pourra être modulé en ajoutant au montant plancher une part modulable permettant d'atteindre un CIA allant jusqu'à 1 200 €, venant récompenser les agents qui auront montré, pendant l'année faisant l'objet de l'évaluation professionnelle, un fort engagement professionnel.

**Il s'agit ici de la mise en place d'une prime au mérite, discrétionnaire avec un risque d'arbitraire.** Elle conduira à l'explosion des collectifs de travail, à la discorde, la démultiplication des contentieux devant les CAP, voire le Tribunal Administratif et parfois même à une mise en cause de l'éthique des cadres territoriaux au détriment des usagers, du service public, des conditions de travail.

## UN MECANISME DE CALCUL, USINE A GAZ

Une enveloppe annuelle par DGA serait calculée chaque année par la DRH en prenant en compte les effectifs au 31 décembre et correspondrait au versement de 600 € attribués à 25 % maximum des effectifs. Par exemple, pour une DGA composée de 500 agents au 31 décembre, le montant de l'enveloppe serait de 600 € X 125 agents soit 75 000 €. 600 € pourraient être attribués à 125 agents de cette DGA ou bien encore 300 € pourraient l'être à 250 agents.

## LES CADRES AU CŒUR DE CE DISPOSITIF INEGALITAIRE ET CONFLICTUEL

Pour implémenter ce dispositif inégalitaire et conflictuel, **l'employeur entend se défausser sur les cadres**. A eux de déterminer qui aura droit au CIA complémentaire. A eux de gérer les crises et conflits découlant de son caractère inégalitaire, et conduisant à l'explosion des collectifs de travail, à l'individualisation sans oublier la perte du sens de l'intérêt général et du service public.

## 150 € POUR TOUS ET DES CADRES TERRITORIAUX DANS LEUR RÔLE

**L'UFICT-CGT du Grand Reims s'adresse à vous solennellement pour organiser la résistance à ce dispositif qui accentue les inégalités entre collègues en favorisant la recherche de la performance individuelle et non plus l'intérêt collectif pour l'exercice des missions de service public auprès de la population.**

**Le rôle des cadres territoriaux est d'être au service de la satisfaction des besoins fondamentaux par la production de services non marchands, faisant vivre les valeurs d'égalité, de solidarité, de justice sociale et territoriale. Ils ne sont pas un rouage d'un mécanisme de coercition managériale.**

« In fine », l'enveloppe de l'employeur correspond, in fine à 150 € par agent ou cadre. En effet, 600€ pour 25% des personnels peuvent être ventilés comme suit : 150 € pour 100%.

**L'UFICT-CGT propose donc à chaque évaluateur d'attribuer systématiquement un montant de 150 € à chaque collègue évalué par ses soins.** L'enveloppe du CIA complémentaire sera ainsi bien (dans tous les sens du terme) utilisée et ses effets pervers neutralisés.

Pour autant, la question d'une réelle augmentation généralisée de nos rémunérations demeurera d'une acuité certaine.

De l'argent, il y en a. En 2023, 35 entreprises du CAC 40 ont réalisé, à elles seules 144,2 milliards d'euros de bénéfices nets.

**L'UFICT-CGT a pour ambition de lutter contre les dérives managériales** imposées aux cadres et engendrant souvent des conflits éthiques : politique austéritaire visant à réduire le service public et l'emploi public et se traduisant par une dégradation des conditions de travail ; méthodes d'encadrement caporaliste niant la dignité humaine et l'autonomie dans le travail. **A ce titre, elle est à votre disposition au quotidien.**

Cordialement.

**Les membres de l'UFICT-CGT du GRAND REIMS**