

UFICT-CGT DE LA COMMUNAUTE URBAINE DU GRAND REIMS

Le syndicat CGT spécifique aux cadres A, B et Agents de maitrise



RENCONTRE « INTERSYNDICALE/ DGS » DU 4 JUIN 2024

UN EXPERIMENTATION DU CIA MODULABLE QUI POURRAIT DEBOUCHER SUR L'ABANDON DE SON INSTAURATION

UN REGIME INDEMNITAIRE POUR LES REPLACANTS NON PERMANENTS

UNE ETUDE DE L'IMPACT DE L'ELARGISSEMENT DU STATIONNEMENT PAYANT SUR LES COLLEGUES

UNE PREMIERE RENCONTRE RESPECTUEUSES DES PARTENAIRES SOCIAUX

L'intersyndicale **CFDT, CGT, FO, SUD et UFICT-CGT** a, à notre demande, rencontré le DGS le 4 juin 2024 pendant 1 heure.

L'intersyndicale a rappelé divers éléments.

« **Un processus de dialogue social a été initié en 2023 par l'employeur.**

Certaines des mesures envisagées dans ce cadre ont suscité **une opposition syndicale** qui s'est traduite par une intersyndicale comprenant **l'intégralité des syndicats des administrations territoriales rémoises disposant d'une représentativité nationale (CFDT, CGT, FO, SUD et UFICT-CGT).**

Cette intersyndicale qui s'inscrit dans la **longue durée** (2023 – 2024) a organisé des Assemblées générales du personnel en juin 2023 dont ont émergé 4 revendications :

- **Une augmentation générale et égalitaire pour toutes et tous du régime indemnitaire ;**
- **Le rejet de toute modulation du CIA ;**
- **L'octroi de la prime anti-inflation ;**
- **La mise en place d'un régime indemnitaire pour les remplaçants non permanents.**

L'action de l'intersyndicale s'est poursuivie en 2024 avec de nouvelles AG, une action lors du conseil municipal du 6 mai et la diffusion d'une pétition.

La prime anti-inflation a été obtenue mais il a fallu que l'intersyndicale refuse de siéger en Comité Social Territorial pour qu'elle soit mise en œuvre.

Les AG de 2024 ont ajouté une revendication supplémentaire le bénéfice d'un **tarif résidents pour les agents impactés par l'élargissement du stationnement payant**.

C'est dans ce contexte que **l'employeur a suspendu les ateliers RH**, notamment celui portant synthèse du travail initié depuis 2023. Ce par **un mail laconique, irrespectueux** car sans aucune explication.

C'est dans ce **contexte de crise sociale au sein des administrations territoriales rémoises** et d'arrivée d'un nouveau DGS que l'intersyndicale a donc souhaité rencontrer rapidement ce dernier. »

Le DGS a répondu à l'intersyndicale ce qui suit.

Il a reconnu « *une maladresse* » quant à la forme de suspension de l'atelier CIA qu'il a souhaitée car il estime ne pas avoir « **une vision suffisante du dossier** ».

Au demeurant, il a également plusieurs interrogations en la matière :

- « **Le niveau national est à prendre en compte** » [NDLR : le projet de loi Guérini].
- « **Le degré de maturité de la collectivité** ».
- « **Le niveau d'accompagnement des managers et la mise en place d'une formation préalable** ».
- « **La proximité des entretiens annuels d'évaluations qui vont débiter en décembre** ».

N'en demeure pas moins l'avis de la Chambre Régionale des comptes quant aux modalités de mise en œuvre du CIA à la Ville de Reims.

« L'expérimentation à blanc apparait comme l'heure de vérité. Tout est ouvert. Est-ce que le sujet en vaut la peine ? Le CIA modulable n'est pas l'alpha et l'oméga de notre politique RH. Il y a d'autres sujets comme l'égalité dans et entre les catégories, les conditions de travail ».

Le DGS a annoncé :

- **Une réunion avec les organisations syndicales de bilan de l'expérimentation de la modulation du CIA début juillet.**
- **La mise en place d'un régime indemnitaire pour les remplaçants non permanents.**
- **Une étude d'impact sur l'élargissement du stationnement payant : « Nous regardons actuellement combien d'agents sont concernés ».**
- **La remise à plat des modalités de dialogue social, à revoir car insatisfaisantes.**

L'UFICT-CGT est intervenue comme suit.

« Il n'y a pas de pause sur le dossier CIA. En effet, l'expérimentation est en cours.

L'employeur doit suspendre la mise en œuvre de l'expérimentation et oublier l'idée de modulation. **Ce qui est suspendu actuellement c'est le dialogue social autour du CIA.**

Pour preuve, la fiche expérimentation du CIA (que nous qualifions de fiche Doliprane®), le power point idoine et le fichier EXCEL récapitulatif des arbitrages n'ont été ni présentés ni transmis aux organisations syndicales.

L'UFICT-CGT syndicat responsable a décidé de mettre ces documents à disposition de l'ensemble des cadres et agents.

Les syndicats n'ont pas été informés du périmètre précis des différents paliers d'octroi du CIA qui aboutissent à des CIA différents d'une direction à l'autre.

Or, le dialogue social nécessite la transparence et la sincérité.

Aujourd'hui, **les arbitrages sont en cours aux niveaux des directeurs**, or, dans certains cas, les cadres de proximité (Chef-fe-s de service, agents de maitrises) n'ont pas eu accès à la fiche expérimentation du CIA, ni au power point idoine, ni au fichier EXCEL récapitulatif des arbitrages. Certains directeurs (cadres intermédiaire) vont donc faire l'expérimentation **en catimini**, enfermés dans leur solitude et auto-certitudes managériales. Cela biaise et fausse l'expérimentation.

De même, nous observons une interprétation hétérogène par les directeurs de ces 3 documents et du processus en cours. Cela biaise et fausse également l'expérimentation.

Certains cadres estiment que l'engagement organisationnel et managérial du dispositif est trop élevé au regard de ce qu'il apporte en tant que levier managérial.

D'autres ne veulent pas remplir le tableau. S'ils sont chefs de service, le directeur remplira le fichier EXCEL. S'ils sont directeurs, le DGA/DGD le fera à leur place. Cette résistance managériale et sociale sera ainsi effacée. Cela biaise et fausse l'expérimentation.

Concernant le degré de maturité des managers intermédiaires et de proximité. **Nous observons que pour certains le dispositif envisagé est appréhendé comme un open bar pour baisser le CIA.** Nous avons entendu certains cadres (en l'espèce un directeur et un agent de maitrise) dire « tu verras l'année prochaine ton CIA ».

Cela traduit une forme de caporalisme qui existe chez un nombre réduit de cadres.

Concernant le niveau national, **pourquoi initier cette réforme du CIA alors que le projet de loi Guérini (S'il aboutit) peut venir modifier les règles définies localement et ce fin 2024.** Nous avons d'ailleurs mis en ligne sur notre site le Powerpoint de présentation de la loi Guérini dont le slide 15 porte sur la rémunération au mérite.

Concernant la Chambre régionale des comptes, en 1998, elle voulait déjà s'en prendre à certains de nos acquis sociaux. Le Maire de Reims, **Jean-Louis Schneiter a alors fait preuve de courage politique** appuyé par (déjà) l'UFICT-CGT et les acquis ciblés par la CRC existent toujours sans que celle-ci ne les mette à l'index.

Au demeurant, en 2022, la Direction Générale aux Collectivités Locales a été interrogée lors d'un Conseil supérieur de la fonction publique territoriale par le Président de sa formation spécialisée n°3 questions statutaires (le secrétaire général de l'UFICT) quant à la conformité du RIFSEEP au sein des administrations territoriales rémoises. **Pour la DGCL, le régime indemnitaire rémois n'est pas conforme à l'esprit du RIFSEEP mais est bel et bien conforme au texte qui le détermine.**

La culture du personnel des administrations territoriales rémoises en termes de rémunération renvoie à **des garanties collectives pas à un système individualisé variable encore moins à la baisse.**

En 2017, la mise en œuvre RIFSEEP neutralisé dans ces effets pervers avec une augmentation du régime indemnitaire pour toutes et tous résulte de plusieurs facteurs : la nécessité d'uniformiser par le haut les régimes indemnitaires issus des Communautés de communes qui ont fusionné avec Reims métropole pour donner vie au Grand Reims, un formidable mouvement social en intersyndicale réunissant 300 agents devant et dans l'hôtel de Ville et près de 1200 pétitionnaires.

Cet accord doit être préservé. Une enveloppe permettant une augmentation du CIA par le biais de la modulation a été ouverte par l'employeur.

Elle permet de donner 600 € par le biais d'une modulation du CIA à 25% des effectifs.

Elle permet également de donner 150 € d'augmentation du CIA sans modulation à 100% des effectifs. C'est ce que nous demandons sans cela épuise le reste de nos revendications : réelle augmentation, tarif stationnement de type résident et régime indemnitaire pour les remplaçants non permanents.

Concernant la forme de nos échanges, cette rencontre a été marquée par la courtoisie. Cela nous change d'une période récente caractérisée par **le mépris et même le mépris de classe** ».

Un changement de cap à confirmer

Cette rencontre marque un changement de cap à confirmer avec les éléments suivants :

- La mise en œuvre du CIA modulable n'est pas inéluctable.
- Une étude est cours sur le stationnement payant.
- Un régime indemnitaire pour les remplaçants non permanents.

Vous avez la possibilité de peser sur le cours des choses.

Comment ?

SIGNEZ ET FAITE SIGNER LA PETITION POUR OBTENIR TOUS ENSEMBLE SATISFACTION

RASSEMBLEMENT LE 17 JUIN A 17H EN PREVISIOIN DU CONSEIL MUNICIPAL

Pétition à télécharger : <https://ufictcgtgrandreims.fr/2024/05/petition-intersyndicale-cgt.html>

Pétition à signer en ligne : https://www.change.org/p/p%C3%A9tition-intersyndicale-cgt-ufict-cgt-fo-et-sud?source_location=search