

PIMENTS ROUGES, LE BULLETIN DE L'UFICT-CGT



DOSSIER NEGOCIATION SUR LE REGIME INDEMNITAIRE

DOSSIER PROMOTIONS 2023

VACANCES SEJOURS TOURISTRA, TARIFS UFICT



4 MAI 2023



NON A LA MODULATION DU CIA

OUI A UNE AUGMENTATION GENERALE DU CIA POUR TOUTES ET TOUS

ASSEMBLEE GENERALE EN INTERSYNDICALE A VENIR

Mercredi 3 mai 2023, l'employeur a rencontré la quasi-totalité des syndicats du Grand Reims, de la Ville de Reims et du CCAS au sujet de la refonte du régime indemnitaire appelé RIFSEEP composé d'une Indemnité de Fonction de Sujétions et d'Exécution (IFSE) mensuelle et d'un Complément Individuel Annuel (CIA) versé en juin.

Vous pouvez consulter le power point présenté à cette occasion sur notre site internet, [en cliquant ici](#).

Le DGS nous a expliqué qu'il s'agissait d'adapter le RIFSEEP aux besoins de nos organisations ; de gommer certaines imperfections ; de reconnaître l'engagement, certaines contraintes ou sujétions.

Comment ?

MODULATION DU CIA ET COTATION DES POSTES

Premièrement, en valorisant la manière de servir par une modulation « non cosmétique » du CIA. En d'autres termes, le CIA pourrait varier d'un agent à un autre et d'une année à l'autre.

Secondement en différenciant les fonctions par des IFSE différentes, avec des sous-groupes de fonctions en catégorie A. Les exemples suivants ont été données : Différencier le directeur d'une petite direction de celui d'une grosse direction. Différencier le chef de service d'un petit service de celui d'un gros. L'expression suivante a été utilisée « *récompenser celui qui a les crocs qui en veut un peu plus* ».

En complément, la DRH nous a également expliqué que notre système de modulation était contraire aux textes réglementaires.

Ces éléments n'ont pas manqué de faire réagir l'UFICT-CGT (représentée par Christophe AUBRY et Karim LAKJAË) comme suit ci-dessous.

LA CGT EST OPPOSÉE PAR PRINCIPE AU RIFSEEP

Le RIFSEEP est un régime indemnitaire inégalitaire poussant à la concurrence entre les agents permettant une baisse des rémunérations d'une année sur l'autre.

L'UGICT-CGT réunissant 80 000 cadres de tous les secteurs professionnels et l'UFICT-CGT regroupant 10 000 cadres territoriaux sont opposées au RIFSEEP en sus de l'opposition globale de la CGT, notamment au regard de la place et du rôle conférés aux cadres dans l'attribution du RIFSEEP. Le rôle d'un cadre territorial n'est pas de baisser la rémunération de ses collaborateurs mais de mettre en œuvre une politique publique, dans le cadre d'un management humain.

L'UFICT-CGT du Grand Reims a souligné que la présentation effectuée le 3 mai a renforcé cette opposition.



UNE PRESENTATION EN COMITE DES DIRECTEURS QUI A SUSCITE DES INTERROGATIONS ET DES INCOMPREHENSIONS

D'ailleurs la présentation qui a eu lieu en CODIR le 2 mai a suscité de nombreuses réactions et interventions pour ceux et celles qui ont compris le contenu du power-point.

La présentation en CODIR avant celle aux syndicats interroge tant les managers que les syndicats sur la réalité de la négociation.

LES REVENDICATIONS CENTRALES DE L'UFICT-CGT

L'UFICT-CGT a rappelé qu'en 2016 -2017, 1200 agents s'étaient mobilisés au sujet du régime indemnitaire.

Ils avaient obtenu :

- Une augmentation sérieuse du régime indemnitaire.
- Une neutralisation des effets pervers du RIFSEEP avec un CIA égalitaire octroyé à toutes et tous (sauf les agents ayant un rapport managérial transmis à la DRH).

L'UFICT a donc indiqué qu'il était inenvisageable de remettre en cause ces acquis sociaux de neutralisation des effets RIFSEEP, refusant ainsi tout changement systémique qui verrait des agents perdre en rémunération par rapport à aujourd'hui.

L'UFICT a également exprimé la revendication d'une nouvelle augmentation conséquente du régime indemnitaire, égalitaire pour toutes et tous ; étendue à tous les collègues ne percevant pas le RIFSEEP.

LE FAUX ALIBI DE LA CHAMBRE REGIONALE DES COMPTES

La DRH ayant expliqué que notre système de modulation était contraire aux textes réglementaires, l'UFICT a précisé que cela était **TOTALEMENT FAUX**.

La Direction Générale aux Collectivités Locales (DGCL) a été interrogée à ce sujet par le secrétaire général de l'UFICT-CGT lors d'un Conseil supérieur de la fonction publique territoriale. Le DGCL en personne a répondu que le système rémois n'était pas conforme à l'esprit du texte mais était bien conforme à sa lettre.

Le DGS lui-même confirmé les propos de l'UFICT-CGT.

L'avis de la Chambre Régionale des Comptes d'avril 2022 demandant à la Ville de Reims de moduler le CIA n'a donc aucun fondement juridique réel. Si l'employeur s'engage sur cette voie c'est pour limiter la masse salariale.

Consulter l'avis de la CRC sur notre site, [en cliquant ici](#).

UNE APPLICATION DIFFERENCIEE DE L'AVIS DE LA CRC

L'UFICT a souligné que l'employeur était particulièrement zélé à vouloir mettre en œuvre la modulation du CIA exigée par la CRC.

Et que dans le même temps, il ne l'était pas pour mettre en œuvre le « rappel au droit n°8 » de la CRC visant les 10 cadres les mieux payés : « *Les rémunérations accessoires de certains cadres dirigeants, versées en complément des rémunérations versées à la communauté urbaine, manquent de base légale. Ne répondant plus aux critères pour lesquelles elles avaient été instituées, elles devraient être refondues dans*

le cadre du dispositif global de mutualisation ». La CRC exige donc la suppression du versement irrégulier des rémunérations accessoires à certains cadres de la communauté urbaine. Quid ?

UNE DEPRECARISATION INSUFFISANTE



L'employeur a proposé d'appliquer la part fixe du régime indemnitaire aux agents contractuels non permanents. S'il s'agit d'une bonne nouvelle en termes de rémunération, il n'y a là aucun processus de déprécarisation statutaire.

Un tel processus passe par des recrutements de titulaires et par le recrutement direct en catégorie C (Stagiairisation sans concours puis titularisation), la titularisation des contrats de projets.

PENIBILITE, L'OUVERTURE DU DOSSIER SUR LA BASE DU TRAVAIL DE L'UFICT-CGT DE 2021

L'employeur propose d'ouvrir le sujet de la pénibilité en se basant sur les travaux de l'INRS et du CDG 31.

Il ne s'agit ni plus ni moins que d'une reprise d'une proposition de l'UFICT faite en 2021 à travers son projet de règlement des sujétions particulières.

Consulter le document sur notre site, [en cliquant ici](#).

LA QUESTION DES CADRES

A lire le power-point de l'employeur, les cadres A seraient les grands gagnants de la refonte du RIFSEEP ; Ce d'autant que rien n'est proposé pour la catégorie C.

L'employeur chercherait-il à diviser les personnels ?

En fait les cadres A sont les grands perdants de ces orientations.

En effet, leur rémunération et leur carrière seraient encore plus dépendantes de l'employeur dans un système en contradiction avec le Statut où le RIFSEEP primerait sur celui-ci (droit à avancement, possibilité de promotion, distinction grade fonction). La distinction entre le grade et la fonction constitue une garantie pour le fonctionnaire : une fois titulaire de son grade l'agent bénéficie d'une continuité de l'emploi et d'un déroulement de sa carrière. Celle-ci disparaîtrait en partie. D'où un certain émoi en CODIR le 2 mai pour celles et ceux qui ont compris le contenu de la présentation.

Les cadres A eux-mêmes deviendraient un rouage de la modulation à la baisse du CIA des agents placés sous leur responsabilité managériale. C'est là un dévoiement de l'éthique du cadre territorial.

AVANCEES OBTENUES PAR LES INTERVENTIONS DE L'UFICT-CGT ET DE LA CGT

Vers une augmentation globale de l'enveloppe du régime indemnitaire

« Le Maire et la Présidente sont prêts à faire des efforts budgétaires conséquents. De toutes les manières, on ne peut pas faire autrement » dit le DGS.

La reconnaissance du caractère légal du RIFSEEP du Grand Reims et de la Ville de Reims

« Notre CIA est conforme à lettre du texte mais pas à son esprit. Il est légal », dit le DGS.

La reconnaissance du caractère destructif pour les collectifs de travail de la modulation du CIA et pour l'éthique des cadres

« Ne pas faire un truc invivable pour nos managers en termes de CIA », dit le DGS.



VERS UNE ASSEMBLEE GENERALE DES PERSONNELS

A l'issue de la rencontre avec le DGS, les organisations syndicales ayant participé se sont réunies : CGT du GR, CGT VR, CGT CCAS, UFICT-CGT du GR, CFDT GR, FO GR, FO VR et SUD.

Elles se sont toutes mises d'accord sur 3 éléments :

- Pas de remise en cause des acquis obtenus en 2017 et neutralisant les effets pervers du RIFSEEP (notamment un CIA égalitaire pour toutes et tous)
- Revendication d'une augmentation générale conséquente du RIFSEEP pour faire face à l'inflation et une revalorisation insuffisante du point d'indice
- Extension immédiate aux agents contractuels non permanents du régime indemnitaire et véritable déprécarisation de ceux-ci.

Dans ce cadre, chaque organisation syndicale interroge ses adhérents quant à sa participation à une assemblée générale début juin 2023 afin d'informer les agents et cadres, de définir des revendications collectives dans un processus de mobilisation sociale.





PROMOTION 2023, INFORMEZ VOUS

La campagne 2023 de promotions est lancée.

Nous rappelons ici les droits des agents en la matière, le rôle des directeurs-directrices.

Vous trouverez sur notre site toutes les éléments de cadrages transmis à l'encadrement.

<https://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2023/05/promotions-2023-calendrier-et-procedure/>

Droit à l'information

Chaque agent remplissant les conditions pour une promotion doit être informé de son inscription sur les tableaux récapitulatifs, ainsi que de la rédaction ou non d'un rapport le concernant.

Dans le cas d'un avis favorable concernant les agents proposés, le directeur ou la directrice rédige un rapport écrit, sous couvert de l'avis du (de la) Directeur(-trice) Général(-e) Adjoint(-e). Cet avis est transmis à l'agent. Les agents concernés par la rédaction d'un rapport devront notamment être sensibilisés à l'enjeu de mobilité et d'évolution de fonctions inhérent à la promotion interne.

Un rapport pour les seuls agents proposés

Seuls les agents proposés et ayant d'après leur classement en fonction des quotas des chances de bénéficier d'une promotion interne peuvent faire l'objet d'un rapport. Ceci afin de limiter le nombre de rapports et d'alléger la procédure.

Un classement des agents par direction

Il revient à chaque directeur – directrice de proposer à son Directeur(-trice) Général(-e) Adjoint(-e) un avis ainsi qu'un classement des agents promouvables par ordre de mérite, à la lumière des différents critères qui ont été établis à l'occasion de l'adoption de nos lignes directrices de gestion (Contre lesquelles l'UFICT-CGT a voté).

L'avis peut être « non proposé.e » ou « favorable », avec limite à ces deux possibilités, le choix se fait ensuite au niveau du classement.

Des règles locales de promotion plus restrictives que le statut de la FPT

Les possibilités de promotion dans chaque cadre d'emplois sont limitées :

– d'une part, au regard des quotas disponibles pour chaque cadre d'emplois,

– d'autre part, au regard des arbitrages de l'autorité territoriale quant à l'utilisation ou non de l'intégralité des quotas disponibles, eu égard aux besoins en recrutement des collectivités dans chaque cadre d'emplois.

Une réunion avec les syndicats

Le DGS finalisera, ensuite, la proposition de l'administration en lien avec la DRH et l'Élu aux Ressources Humaines, puis il animera des temps d'échanges avec les organisations syndicales. À la lumière des propositions des organisations syndicales, une nouvelle réunion d'arbitrage sera organisée par le DGS avec la DRH et l'Élu aux Ressources Humaines.



L'Élu aux Ressources Humaines validera définitivement les listes de promotions internes à l'issue des échanges.

Des listes d'aptitude qui ne valent pas promotion et à la durée de vie réduite

Ces listes seront communiquées aux organisations syndicales par la Direction des Ressources Humaines qui établira et publiera les listes d'aptitude.

Les fonctionnaires proposés à la promotion sont donc inscrits sur une liste d'aptitude. L'inscription sur la liste d'aptitude ne vaut pas nomination dans le nouveau cadre d'emplois. La durée de validité de ces listes d'aptitude, dont la valeur est nationale, est de deux années, renouvelable deux fois à la demande de l'agent (une fois pour une troisième année et une fois pour la quatrième année).

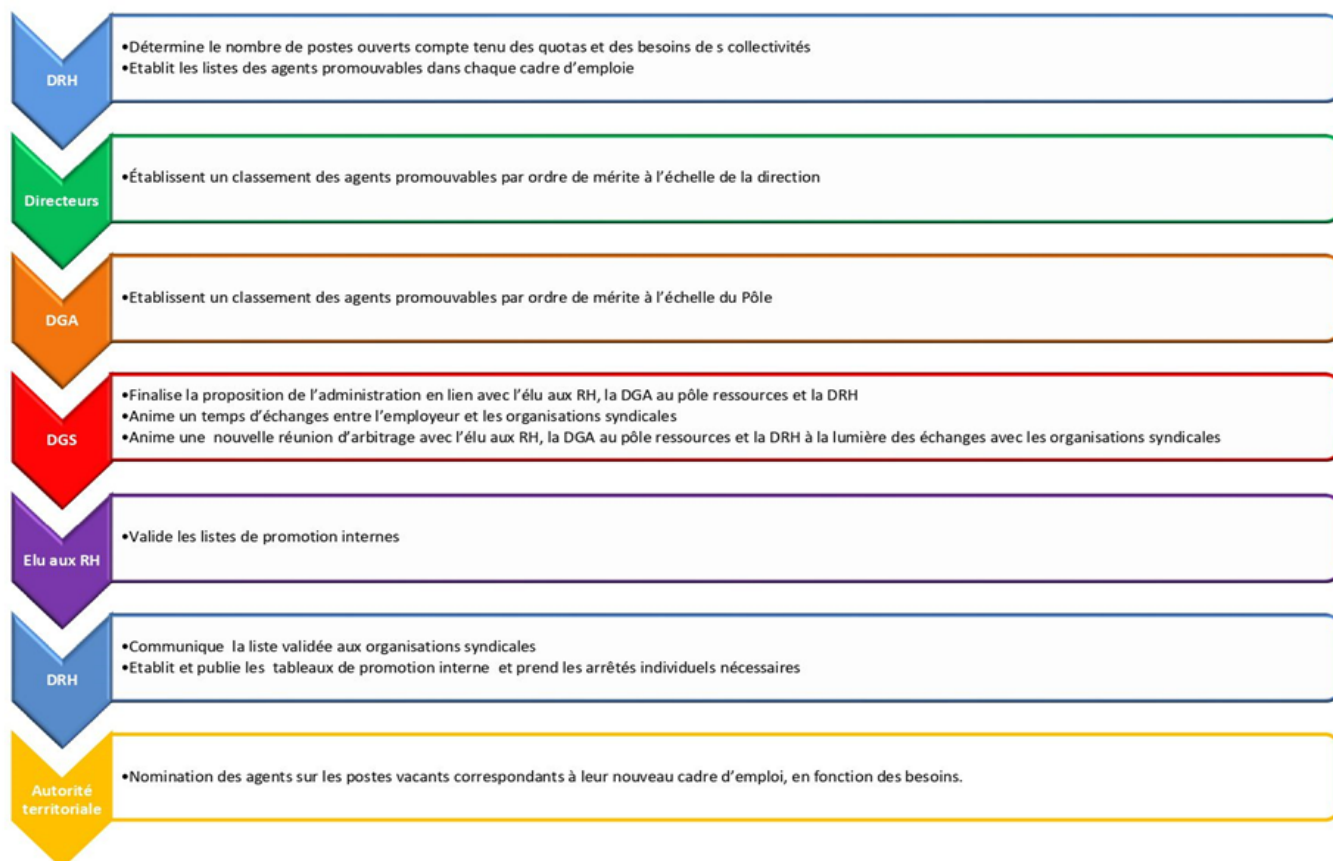
Des barrières supplémentaires aux promotions

Enfin, l'autorité territoriale nommera les agents sur les postes vacants correspondants à leur nouveau cadre d'emplois, en fonction des besoins et après demande de la direction concernée accompagnée d'un nouveau profil de poste et précisant la date prévue de la promotion.

A télécharger sur notre site tous les éléments de cadrage:

<https://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2023/05/promotions-2023-calendrier-et-procedure/>

Procédure de promotion interne





VACANCES SEJOURS AVEC TOURISTRA A DES TARIFS NEGOCIES PAR L'UFICT-CGT

VOUS DONNER ACCÈS À UN TOURISME SOCIAL, SOLIDAIRE ET ÉCO-RESPONSABLE

En 2015, le syndicat UFICT – CGT, syndicat représentatif des intérêts matériels et moraux des 1500 agents et cadres du Grand Reims métropole, considérant que l'accès de ceux-ci au tourisme social, solidaire et éco-responsable constitue un enjeu syndical a signé une convention avec Touristra, agence de voyages licenciée, porteuse des valeurs du tourisme social, solidaire et éco-responsable, en charge du patrimoine social (20 villages vacances) de 280 collectivités et Comités d'Entreprise et proposant des séjours à l'étranger dans ses 9 Club 3000 situés dans les plus belles stations balnéaires.

Par le biais de cette convention, les agents du Grand Reims et accessoirement ceux de la ville peuvent bénéficier de réduction sur le catalogue Touristra allant jusqu'à 25%.

Pour ce faire, il vous suffit de vous rendre sur le site de Touristra

<http://www.touristravacances.com> Une fois sur celui-ci, cliquez sur connexion:

Indiquez le code 985102 sur la partie code partenaire et cliquez sur ok.

Vous pouvez également appeler Touristra au [0 890 567 567](tel:0890567567) en précisant le code 985102

partez en
beauté

PROMO

- 20 %
sur le tarif partenaire (avec vol ou sans)

En 1 semaine et 2 semaines
en chambre et bungalow

CORSE TAGLIO
LE VILLAGE DES ISLES

Départ les 08, 15, 22 et 29 juillet,
les 05, 12, 19 et 26 août, le 9 septembre,
les 14 et 21 octobre 2023

Réservation au **0 890 567 567**
Service 0,25 €/min + prix appel

<https://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2023/05/vacances-sejours-les-promotions-touristra-pour-la-corse/>

TourisTra
VACANCES

découvrez
la Côte Bleue

PROMO GÎTES

- 20%
sur le tarif grand public
LA CIOTAT
LE SAINT ESTÈVE
Toutes dates du 29 avril au 01 juillet 2023

-15%
sur le tarif individuel
MARTIGUES
CAMPING L'ARQUET
Toutes dates du 29 avril au 01 juillet 2023

MARTIGUES
LES CHALET DE LA MER
Toutes dates du 03 juin au 01 juillet 2023




Réservation au 0 890 567 567
Service 0,25 €/min + prix appel



partez
en **gîtes**

PROMO

- 30%
sur le tarif grand public
LE MONT-DORE
Les 03 et 24 juin, le 01 juillet 2023




partez
en **gîtes**

PROMO ATLANTIQUE

- 30%
sur le tarif grand public
SOUSTONS
Les 17 et 24 juin, le 01 juillet 2023

TARNOS
Le 29 avril, 27 mai, les 03, 10, 17
et 24 juin 2023

MESQUER
Toutes dates du 29 avril au 01 juillet 2023

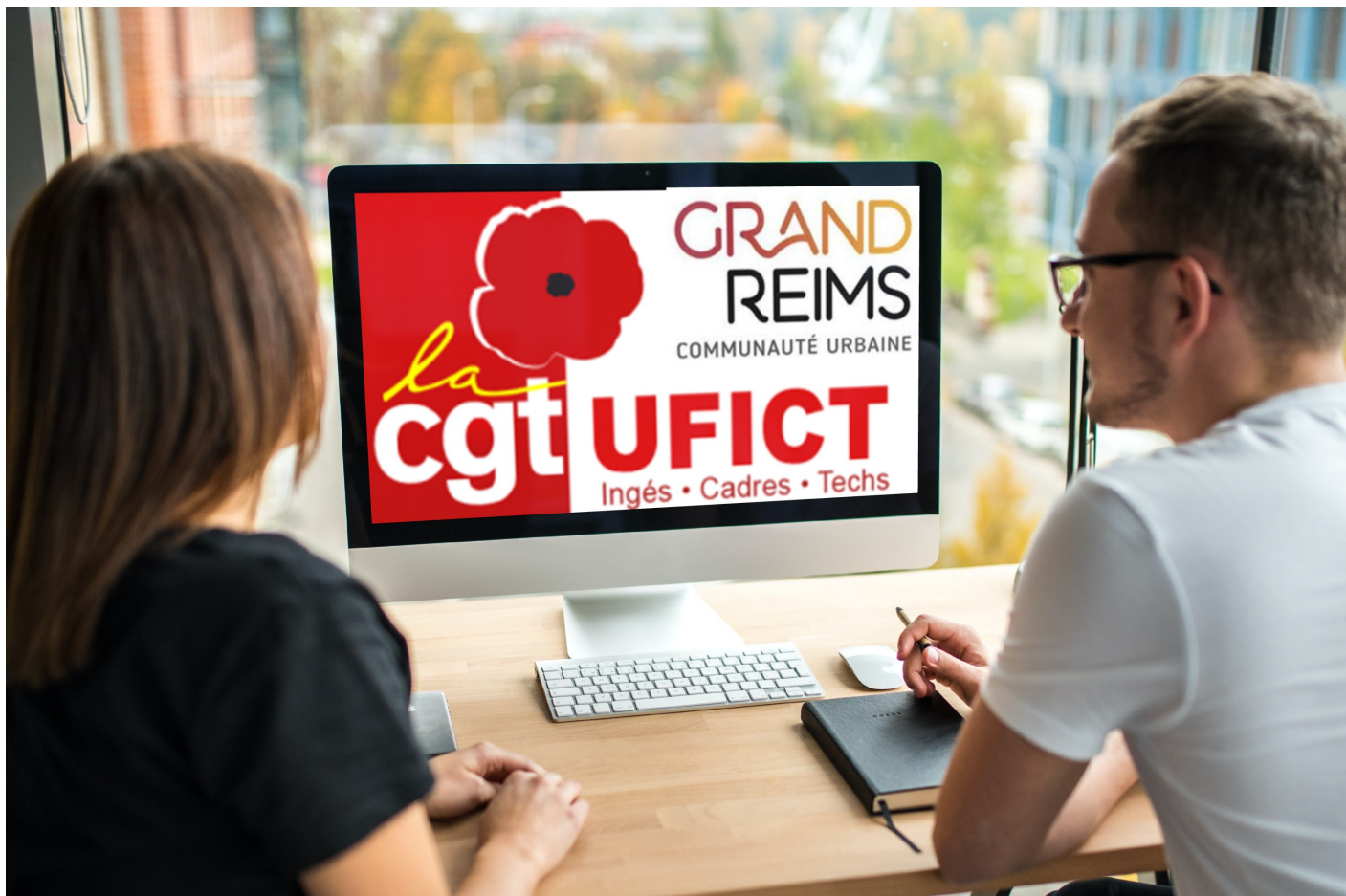
DIVES-SUR-MER
Les 29 avril, 06 mai, les 03, 10, 17
et 24 juin, le 01 juillet 2023

ILE DE RÉ
Les 29 avril, 06 mai, les 03 et 24 juin,
le 01 juillet 2023

LA PALMYRE
Les 29 avril, 13 et 27 mai, 24 juin,
et le 01 juillet 2023



<https://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2023/05/vacances-sejours-les-promotions-touristra/>



DEFENDEZ-VOUS, INFORMEZ—VOUS AVEC L'UFICT-CGT

PARTICIPEZ A LA DEMOCRATIE SOCIALE EN ADHERANT A L'UFICT-CGT DU GRAND REIMS

<https://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr> ufict.cgt@grandreims.fr 06 28 07 40 54

