



Le 12 septembre 2023, la coordination CGT des administrations territoriales rémoises (CGT Ville de Reims, CGT CCAS, CGT Grand Reims et UFICT-CGT Grand Reims) a rencontré le Directeur général des services et la DRH dans le cadre de discussions portant sur l'évolution du régime indemnitaire (RIFSEEP : IFSE + CIA).

La CGT a rappelé le contexte de cette rencontre caractérisé par une perte de pouvoir d'achat sans précédent :

- Près de quatre Français sur cinq (78%) "se serrent encore la ceinture" face à la hausse des prix selon un sondage Elab.
- 6 Français sur 10 renoncent à acheter des médicaments selon un sondage Cofidis. Cette renonciation aux médicaments non remboursés a quasiment doublé au cours des quatorze dernières années, passant de 36% en 2009 à 61% en 2023.
- Selon l'IFOP, un Français sur deux en vient à sauter des repas. Les Français se serrent la ceinture sur l'alimentation. Ils sont 58% à avoir réduit ce poste de dépense important. Une proportion qui a doublé en une quinzaine d'années. En comparaison à 2007, lors de la dernière crise financière et économique, ils étaient 29% à avoir réduit leurs dépenses alimentaires.

Les 3500 agents et cadres des administrations territoriales rémoises n'échappent pas à cette régression sociale et la subissent.

Dans ce contexte, la CGT a rappelé les revendications exprimées par les agents et cadres présents lors des Assemblées Générales du personnel organisées en juin dernier :

- Une augmentation mensuelle de 300€ net pour tous les agents.
- Pas de modulation dans le versement du CIA (prime du mois de juin).
- Octroi dès le mois de septembre 2023 du régime indemnitaire aux agents remplaçants non titulaires (agents contractuels non permanents).
- Versement de la prime « anti-inflation » octroyée par le gouvernement aux agents de l'Etat et de l'Hospitalière.

L'employeur pour sa part a dévoilé une partie des pistes qu'il envisage de mettre en œuvre en matière d'évolution du régime indemnitaire.

1/ MISE EN ŒUVRE DE LA PRIME DE POUVOIR D'ACHAT EXCEPTIONNELLE

C'est l'une des revendications exprimées lors des Assemblées générales du personnel en juin 2023. Le 29 août la CGT et l'UFICT-CGT ont écrit à la Présidente du Grand Reims ainsi qu'au Maire de Reims pour obtenir son octroi ([Lire le courrier](#)).

L'employeur dit que sa mise en place est à l'étude. Une simulation financière estime qu'elle représente 800 000 € à la Ville et 665 000 € pour le Grand Reims.

L'employeur dit qu'il est en capacité de l'implémenter d'ici la fin de l'année.

2/ DIVERSES MESURES NON CHIFFREES

L'employeur propose diverses mesures :

- Une meilleure reconnaissance des responsabilités des managers.
- Une meilleure reconnaissance de l'engagement professionnel.
- Une harmonisation du régime indemnitaire en catégorie A entre les filières.
- Une meilleure reconnaissance de la spécificité de certains métiers.
- Une résorption de la précarité.
- Une augmentation du pouvoir d'achat : visant le prix des repas pris au Méridien, des chèques vacances et des titres restaurants.

L'UFICT a demandé des précisions quant au contenu de ces items et leur chiffrage. Au total l'employeur envisagerait une enveloppe globale pour les toutes mesures (1, 2 et 3) de 2 à 4 millions d'euros en cumulé pour la Ville de Reims, le Grand Reims et le CCAS.

Si ce n'est pas négligeable, il y a un problème de taille...

3/ EN CONTRE PARTIE, L'EMPLOYEUR ENTEND MODULER LE REGIME INDEMNITAIRE LORS DU CREP.

En contrepartie à ce qu'il considère être un effort financier important, l'employeur entend mettre en place une modulation du Complément annuel individuel ou CIA. L'employeur somme donc les organisations syndicales d'accepter la modulation en échange des mesures évoquées ci-dessus.

Individualisation du CIA : Aujourd'hui chacun perçoit le même montant. Demain ce ne serait plus cas.

Ayant conscience du caractère délétère d'une telle évolution, l'employeur propose que le CIA soit constitué de deux part : **une part fixe de 600 € pour tout le monde et une part variable selon la manière de servir ou l'engagement professionnel déterminée lors du CREP.**

Une première application aux A : Pour la même raison, l'employeur envisage d'appliquer cette mesure dans un 1^{er} temps uniquement aux cadres A.

Des enveloppes de CIA par Pôle : L'employeur envisage de mettre en place des enveloppes complémentaires de CIA par Pôle.



DES PISTES INSUFFISANTES

La CGT a souligné que les pistes de l'employeur ne répondaient ni au contexte spécifique de dégradation importante du pouvoir d'achat et du niveau de vie des 3500 agents et cadres des administrations territoriales, ni aux revendications exprimées par les personnels réunis en AG en juin.

DES PISTES DANGEREUSES

La CGT a rappelé sa farouche opposition à la modulation du CIA qui ouvrirait à la mise en concurrence des agents, à l'arbitraire, à une rémunération pouvant varier d'une année à l'autre, à l'explosion du cadre collectif et égalitaire du système de rémunération de la Fonction publique ; Ce l'absence de mécanisme de contestation des montants du CIA.

Pour sa part l'UFICT-CGT (syndicat CGT des cadres A, B et agents de maîtrise) a noté que l'employeur avait déclaré à plusieurs reprises vouloir agir en direction de la catégorie A. Or, les pistes présentées sont imprécises. Elles sont loin à ce stade de reconnaître le niveau de formation et de qualification des cadres A, ainsi que l'intensification de leur charge de travail et la complexification de leurs missions en raison des contraintes budgétaires et/ou RH imposées par l'employeur, sans oublier les dysfonctionnements systémiques managériaux au niveau stratégique et intermédiaire.

Les pistes évoquées concernant la rémunération des cadres A placeraient ceux-ci dans une situation de soumission aggravée et aliénante, portant atteinte à l'éthique et au principe d'indépendance des cadres territoriaux ([Voir les responsabilités déontologiques des cadres territoriaux](#)).

En complément aux revendications exprimées lors des AG de juin 2023 et portées par la coordination CGT des administrations territoriales rémoises, l'UFICT – CGT a énoncé des demandes spécifiques aux cadres A venant en complément du RI actuel :

1/ ENCADREMENT D'EQUIPE (prime socle mensuelle)

Il s'agit ici de reconnaître financièrement les fonctions de management d'équipe au regard de l'intensification du travail caractérisant ces postes et des responsabilités afférentes.

2/ ENCADREMENT D'EQUIPE (complément en fonction du nombre d'agents encadrés)

Il s'agit ici de reconnaître financièrement les fonctions de management d'équipe au regard des effectifs encadrés.

3/ MANAGEMENT DE PROJET

Il s'agit ici de reconnaître le renforcement de l'expertise de managers de projets qui bénéficie à l'employeur

4/ NIVEAU DE FORMATION

Le recrutement d'un attaché est de niveau BAC + 3. Or, les profils de postes idoines exigent des candidats des BAC + 5. Cette surqualification au regard du titre (diplôme) ne donne lieu à aucune reconnaissance financière par l'employeur alors qu'il bénéficie de cette formation d'un niveau élevé.

5/ REUSSITE AUX CONCOURS ET EXAMENS

Il s'agit ici de reconnaître financièrement l'engagement et les efforts des cadres qui ont réussi des examens, des concours ou suivi des parcours longs de formation au sein du CNFPT.

6/ LES LEVIERS MANAGERIAUX FINANCIERS DE LA RECONNAISSANCE DE TOUTES LES MISSIONS DES AGENTS

L'UFICT-CGT milite pour un management alternatif humain ce qui passe par la reconnaissance financière de toutes les missions des agents, comme par exemples celles de régisseur, de correspondant CNAS, de correspondant archives, etc.

[Propositions UFICT-CGT d'IFSE complémentaire venant s'ajouter au montant de base actuel ou socle \(voir la liste et les montants\)](#)



DE L'ARGENT, IL Y EN A

De l'argent, il y en a pour financer tant les revendications exprimées lors des AG que celles complémentaires de l'UFICT spécifiques aux cadres A.

En effet, l'employeur a déclaré lors du débat d'orientations budgétaires tant à la Ville qu'au Grand Reims faire près de 2 millions d'euros d'économie sur le dos des personnels en ralentissant les remplacements des agents et cadres quittant leur poste :

- **Gels de poste et reports de création au Grand Reims** : 915 000 € en 2023
- **Economies tirées de la vacance frictionnelle Ville de Reims** : 1 million d'euros en 2023

La précarité a également un surcoût à la Ville de Reims. **Le recours accru aux contrats courts y représente un surcoût de 400 000 euros.**

L'UFICT-CGT a à ce sujet demandé un plan de déprécarisation citant l'exemple d'une collègue précaire depuis 10 ans dans un pôle territorial car sur un emploi non-permanent. Un emploi reconduit sur 10 ans est bel et bien un emploi permanent.

ET MAINTENANT ? DEBATTONS ! MOBILISONS-NOUS !

Pour l'UFICT-CGT la priorité après cette rencontre avec l'employeur est la démocratie sociale, c'est-à-dire des réunions d'informations syndicales (ou AG) au cours desquelles chacun pourra s'exprimer et décider en toute connaissance de cause pour agir par le biais d'une mobilisation sociale massive.

Ufict.cgt@grandreims.fr

<https://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/>