

Strasbourg, le 7 septembre 2020

Madame Delphine JOLY

Directrice Générale des Services du  
Conseil Départemental du Bas-Rhin

Madame Stéphanie TACHON

Directrice Générale des Services du  
Conseil Départemental du Haut-Rhin

## LETTRE OUVERTE

Objet : Négociation RIFSEEP : revendications de la CFDT

Mesdames les Directrices Générales des Services

Pour la CFDT la négociation sur le Régime Indemnitare (RI) doit être menée dans des conditions garantissant l'équité entre les agents, à partir d'un référentiel métier commun. Ce nouveau référentiel constitue une priorité et doit être soumis aux Organisations Syndicales dès le printemps 2021.

Par ailleurs, le RI ne peut se faire sans que soit mené en parallèle une réflexion sur la politique d'avancements de grades et de promotions qui met en cohérence les grades et les responsabilités.

Pour la CFDT, ce premier niveau de négociation qui a pour objectif de **corriger les divergences les plus importantes** entre les RI de 2 départements ne doit pas desservir à la cohérence globale du futur RI. En effet, les décideurs d'aujourd'hui n'étant pas ceux de demain, la CFDT demande que les lignes directrices d'aujourd'hui restent bien les mêmes demain et que des garanties soient apportées à cet effet.

Quel est le montant de l'enveloppe budgétaire d'aujourd'hui ? Quel est le montant de l'enveloppe budgétaire qui sera inscrit au budget de la CeA ?

Pour la CFDT, la correction des divergences ne signifie pas alignement vers le plus favorable des 2 mais vers **PLUS**, à l'instar de l'augmentation des indemnités des élus et des directeurs. En effet pour la CFDT il ne peut y avoir 2 poids et 2 mesures et ceci dans un esprit d'équité et de justice sociale. L'attractivité de cette nouvelle collectivité se jaugera aussi par la rémunération des agents à hauteur de l'ambition politique affichée. De plus, cette revendication CFDT est fondée sur l'observation d'une **iniquité patente** sur la part d'IFSE versée à chaque catégorie de métiers (de A+ à C) par rapport aux

maximums autorisés par la loi. Pour exemple, il apparaît qu'au CD 68, les catégories A+ parviennent à 48 % de leur plafond de l'IFSE maximum alors que les catégories C3 au CD 67 ne parviennent qu'à 12% de ce plafond. **INACCEPTABLE.**

**Pour la CFDT le maintien du traitement des agents et du Régime Indemnitaire doit faire l'objet d'un engagement dans la durée et pas uniquement au moment de la création de la CeA .**

**C'est pourquoi la CFDT demande dès maintenant le calendrier de négociation du Régime Indemnitaire avec pour objectif que ces négociations soient menées à terme pour fin de l'année 2021.**

### **Qui dit négociation dit constat ou diagnostic partagé.**

C'est pourquoi la CFDT demande d'ores et déjà :

- Quels sont les métiers en tension et quels sont les critères qui les déterminent ?
- Un état des lieux des divergences les plus prégnantes telles qu'évoquées dans la note, en particulier sur l'IFSE une photographie, métier par métier de la situation réelle dans chaque collectivité, et pas uniquement des montants « cibles » ou « plafond » qui ne traduisent pas la réalité des pratiques.

### **Le cadre général des revendications de la CFDT concernant la rémunération des agents**

- La CFDT privilégie l'augmentation irréversible et définitivement acquise du pouvoir d'achat mensuel des agents à travers l'IFSE – C'est bien le parcours professionnel, les compétences et l'expérience professionnelle de l'agent qui doivent être valorisés (IFSE) et non l'engagement professionnel et la manière de servir (CIA), autant dire un bonus au mérite exceptionnel et hypothétique.
- La CFDT demande une répartition de l'enveloppe allouée : **3/4** pour l'IFSE et **1/4** pour le CIA.
- Pour la CFDT les Bénéficiaires pour le RIFSEEP (**IFSE et le CIA**) sont : **Tous les agents titulaires et stagiaires ET Les agents contractuels de droit public embauchés dès le 1<sup>er</sup> jour du premier contrat.**
- L'administration propose de valoriser certains métiers de catégorie C. **la CFDT demande une valorisation qui aille au-delà, et demande la valorisation pour les métiers de catégories A, B et C les plus exposés aux risques et à la pénibilité.** (par exemple pour la catégorie A : travailleurs sociaux, Puéricultrices, médecins, infirmier (-ère)s....)

### **Revendications IFSE :**

- La CFDT constate l'obligation de renégocier les IFSE de tous les groupes métiers pour parvenir aux proportions des groupes les mieux dotés, **à 48% des plafonds** instaurés par équité pure et simple.
- Pas de révision à la baisse du RI au moment de la nouvelle négociation du nouveau référentiel métier.

- Augmentation de la part IFSE tous les 4 ans à date fixe pour tous les agents avec 2 critères d'éligibilité.
- Augmentation calculée sur le groupe métier et non sur l'IFSE personnel (de chaque agent) pour une question d'équité.

### **Revendications CIA :**

- Même CIA pour tous.
- En cas de maladie : CIA versé même si l'agent absent pour maladie n'a pu faire l'objet d'une évaluation, donc sans attendre son retour.
- Pas de proratisation au temps de présence.
- Pas de proratisation au taux d'emploi.
- Pas de retenue pour absentéisme même en cas de CLM, CLD, grave maladie.

### **Revendications sujétions particulières**

Les propositions CFDT seront précisées en fonction de l'évolution des négociations sur ce RI et celles concernant les règlements du temps de travail. En attendant, la CFDT demande que l'ensemble des sujétions soit aligné vers le maintien des sujétions les plus intéressantes.

En ce qui concerne certains principes directeurs énoncés dans la note à savoir la poursuite du déploiement du RIFSEEP en cours ... (3<sup>ème</sup> tiret) et l'instauration de l'ISH (5<sup>ème</sup> tiret), ce ne sont pas des principes directeurs. Appliquer la réglementation est une obligation et non un principe directeur.

### **Revendications autres primes**

- Par souci d'égalité de traitement et d'équité, la CFDT demande le **maintien de la prime de fin d'année** pour **TOUS** les agents **titulaires, stagiaires et contractuels** de la CeA, **recrutés avant ou après le 1<sup>er</sup> janvier 2021.**

Veillez agréer, Mesdames Les Directrices Générales des Services, nos salutations distinguées.

Caroline Tal

Secrétaire Générale CFDT INTERCO 68

Philippe Malaisé

Secrétaire Général CFDT INTERCO 67



Strasbourg, le 6 octobre 2020

Madame Delphine JOLY

Directrice Générale des Services du  
Conseil Départemental du Bas-Rhin

Madame Stéphanie TACHON

Directrice Générale des Services du  
Conseil Départemental du Haut-Rhin

## LETTRE OUVERTE

Objet : Négociation RIFSEEP : revendications de la CFDT

Mesdames les Directrices Générales des Services,

En complément à notre courrier du 7 septembre 2020, et faisant suite à la réunion de négociation du 10 septembre 2020, la CFDT demande **l'augmentation de l'IFSE de tous les groupes métiers pour parvenir à la proportionnalité la plus favorable, à savoir 48 %**, taux appliqué au groupe A+1 du CD 68. Cette demande s'inscrit en application d'un principe d'équité pour tous et d'une convergence véritable et transparente.

Ce qui amène les montants IFSE corrigés proposés suivants :

<b>C3</b>	<b>C2</b>	<b>C1</b>	
410 €	432 €	454 €	
<b>B3</b>	<b>B2</b>	<b>B1</b>	
586 €	641 €	699 €	
<b>A4</b>	<b>A3</b>	<b>A2</b>	<b>A1</b>
816 €	1 020 €	1 285 €	1 448 €
<b>A+3</b>	<b>A+2</b>	<b>A+1</b>	
1 693 €	1 877 €	1 999 €	

**En effet, à ce jour, nous constatons les disparités suivantes :**

LOI plafonds IFSE ministériels maximums* brut MARS 2020 en €	CD67			CD68		
	CATEGORIES	montant IFSE prévu en €	% de l'IFSE par rapport aux maximums ministériels	CATEGORIES	montant IFSE prévu en €	% de l'IFSE par rapport aux maximums ministériels
945 € 900 €	Catégorie C : 3 groupes de fonctions			Catégorie C : 3 groupes de fonctions		
	C1	150 €	16 %	C1	235 €	25 %
	C2	110 €	12 %	C2	195 €	22 %
	C3	90 €		C3	150 €	
1 457 € 1 335 € 1 221 €	Catégorie B : 3 groupes de fonctions			Catégorie B : 3 groupes de fonctions		
	B1	550 €	38 %	B1	550 €	38 %
	B2	300 €	22 %	B2	385 €	29 %
	B3	200 €	16 %	B3	270 €	22 %
3 018 € 2 678 € 2 125 € 1 700 €	Catégorie A : 4 groupes de fonctions			Catégorie A : 4 groupes de fonctions		
	A1	900 €	30 %	A1	1 100 €	36 %
	A2	600 €	22 %	A2	900 €	34 %
	A3	550 €	26 %	A3	550 €	26 %
	A4	350 €	21 %	A4	385 €	23 %
4 165 € 3 910 € 3 527 €	Catégorie A+ : 3 groupe de fonctions			Catégorie A+ : 3 groupe de fonctions		
	A+1	1 800 €	43 %	A+1	2 000 €	48 %
	A+2	1 400 €	36 %	A+2	1 200 €	31 %
	A+3	900 €	26 %	A+3	1 100 €	31 %

\* texte source : Tableau récapitulatif des montants du R.I.F.S.E.E.P. applicables par cadre d'emplois CDG 44 – plafonds ministériels

Il apparait dès lors qu'au CD 68, par exemple, les catégories A+1 parviennent à 48% de leur plafond IFSE maximum (doté à 4 165€) et les catégories C3 au CD 67 ne parviennent qu'à 12% de ce plafond (doté à 900€). **Une inéquité patente inacceptable pour la CFDT.**

Pour rappel, les autres demandes CFDT pour l'IFSE :

- Pas de révision à la baisse du RI au moment de la nouvelle négociation du nouveau référentiel métier.
- Augmentation de la part IFSE tous les 4 ans à date fixe pour tous les agents avec 2 critères d'éligibilité.
- Augmentation calculée sur le groupe métier et non sur l'IFSE personnel (de chaque agent) pour une question d'équité.

Pour LE CIA, nos revendications restent identiques :

- Même montant pour tous.
- En cas de maladie : CIA versé même si l'agent absent pour maladie n'a pu faire l'objet d'une évaluation, donc sans attendre son retour.
- Pas de proratisation au temps de présence.
- Pas de proratisation au taux d'emploi.
- Pas de retenue pour absentéisme même en cas de CLM, CLD, grave maladie.

Concernant la **correction des écarts métiers les plus prégnants**, la CFDT en a comptabilisé plus d'une trentaine qui n'entre pas dans les personnels ciblés dans le cadre de la négociation actuelle, ce que nous déplorons. Quant aux métiers proposés par la collectivité, la CFDT demande à rajouter les adjoints aux chefs de restauration.

**En ce qui concerne les sujétions**, la CFDT demande le maintien des sujétions existantes. Pour celles accusant peu de différence entre les deux collectivités que le montant le plus élevé soit appliqué.

Pour les chefs d'établissement et assistants de prévention, la CFDT demande la convergence vers le meilleur des 2 contrairement à la proposition de l'administration.

Pour la « nuit programmée pour les agents des routes », la CFDT demande son maintien en attendant l'aboutissement des négociations sur le régime indemnitaire. Pour ces mêmes agents, la CFDT demande la mise en place d'une sujétion pour conduite non accompagnée en période de VH d'un montant de 200 euros.

Pour la sujétion « remplacement d'un collègue absent », la CFDT demande le doublement du montant actuel attribué dans le CD67 soit 300€.

Concernant l'ensemble des tuteurs, la CFDT demande une revalorisation de la sujétion à hauteur de la NBI attribuée aux maîtres d'apprentissage, soit 95€.

Concernant l'indemnité allouée aux régisseurs, la CFDT demande l'indemnisation des régisseurs par l'IARAC (Indemnité allouée aux régisseurs d'avance et de recettes).

Par ailleurs et bien que le point relatif à **la prime de fin d'année ne soit pas à la négociation actuellement**, la CFDT aimerait avoir une réponse claire pour les nouveaux arrivants à la CeA dès le 1<sup>er</sup> janvier 2021 : bénéficieront-ils de cette prime jusqu'à négociation du nouveau régime indemnitaire ?

Nous vous prions d'agréer, Mesdames Les Directrices Générales des Services, nos salutations respectueuses.

Caroline Tal

Secrétaire Générale CFDT INTERCO 68

Philippe Malaisé

Secrétaire Général CFDT INTERCO 67



Strasbourg, le 26 octobre 2020

Madame Delphine JOLY

Directrice Générale des Services du Conseil  
Départemental du Bas-Rhin

Madame Stéphanie TACHON

Directrice Générale des Services du Conseil  
Départemental du Haut-Rhin

## LETTRE OUVERTE

Objet : Négociation RIFSEEP / IFSE: revendications de la CFDT

Mesdames les Directrices Générales des Services,

En complément de nos courriers des 7 septembre et 6 octobre 2020, et dans le cadre des négociations en cours, la CFDT réaffirme qu'elle veut s'inscrire dans une logique d'équité pour tous les agents et qu'elle demande de gommer les inégalités existantes afin d'être dans une convergence véritable et transparente.

Pour rappel, la CFDT avait demandé **l'augmentation de l'IFSE de tous les groupes métiers pour parvenir à la proportionnalité la plus favorable à savoir 48 %**, taux appliqué au groupe A+1 du CD 68.

Ci-joint le tableau des disparités actuelles dans les 2 collectivités :

LOI plafonds IFSE ministériels maximums* brut MARS 2020 en €	CD67			CD68		
	CATEGORIES	montant IFSE prévu en €	% de l'IFSE par rapport aux maximums ministériels	CATEGORIES	montant IFSE prévu en €	% de l'IFSE par rapport aux maximums ministériels
945 € 900 €	Catégorie C : 3 groupes de fonctions			Catégorie C : 3 groupes de fonctions		
	C1	150 €	16 %	C1	235 €	25 %
	C2	110 €	12 %	C2	195 €	22 %
	C3	90 €		C3	150 €	
1 457 € 1 335 € 1 221 €	Catégorie B : 3 groupes de fonctions			Catégorie B : 3 groupes de fonctions		
	B1	550 €	38 %	B1	550 €	38 %
	B2	300 €	22 %	B2	385 €	29 %
	B3	200 €	16 %	B3	270 €	22 %
3 018 € 2 678 € 2 125 € 1 700 €	Catégorie A : 4 groupes de fonctions			Catégorie A : 4 groupes de fonctions		
	A1	900 €	30 %	A1	1 100 €	36 %
	A2	600 €	22 %	A2	900 €	34 %
	A3	550 €	26 %	A3	550 €	26 %
	A4	350 €	21 %	A4	385 €	23 %
4 165 € 3 910 € 3 527 €	Catégorie A+ : 3 groupe de fonctions			Catégorie A+ : 3 groupe de fonctions		
	A+1	1 800 €	43 %	A+1	2 000 €	48 %
	A+2	1 400 €	36 %	A+2	1 200 €	31 %
	A+3	900 €	26 %	A+3	1 100 €	31 %

\* texte source : Tableau récapitulatif des montants du R.I.F.S.E.E.P. applicables par cadre d'emplois CDG 44 – plafonds ministériels

Les propositions actuelles de la collectivité à savoir les 5 % d'augmentation du RI existant pour les catégories C correspondront à 23,1 % du plafond ministériel pour les C2 (au lieu des 22 % actuels) soit une augmentation réelle de 1,1 % par rapport à ce même plafond.

De fait, toutes les propositions présentées par la collectivité ne tiennent pas compte du constat des inégalités que la CFDT a démontré. Négocier sur l'augmentation des montants cibles ou réels signifie pour tous le maintien des inégalités ce qui est inacceptable pour la CFDT.

Néanmoins, consciente des contraintes budgétaires, la CFDT propose un nouveau taux de proportionnalité **à savoir 38 % du montant IFSE** du plafond ministériel ce qui donne les montants suivants :

C3 : 263€	B3 : 464€	A4 : 646€
C2 : 342	B2 : 507€	A3 : 808€
C1 : 360	B1 : 550€	A2 : 1018€
		A1 : 1147€

Nous vous prions d'agréer, Mesdames Les Directrices Générales des Services, nos salutations respectueuses.

Caroline Tal

Secrétaire Générale CFDT INTERCO 68

Philippe Malaisé

Secrétaire Général CFDT INTERCO 67

