

inondations



Qui l'eût crue ?

Le SNUP a quasiment harcelé les services de la DRH afin d'obtenir des dérogations horaires, de faciliter le télétravail, de diffuser une bonne information des personnels sur les conditions de transport en commun leur permettant de quitter plus tôt les bureaux, et enfin, d'octroyer des congés exceptionnels à celles et ceux qui n'ont absolument pas pu se rendre au travail.

Nous avons été partiellement entendu puisque le DRH de groupe, Paul Pény a pris en compte certaines demandes : OK pour la souplesse dans la gestion du temps, OK pour permettre le télétravail ... et fait éditer deux Flash Infos RH qui ont permis aux agents de prendre leurs dispositions.

Il reste à obtenir la prise en charge du temps de transport par la CDC durant cette période pour aller travailler et, d'octroyer enfin, des « congés exceptionnels » pour cas de force majeure pour celles et ceux à qui il a été impossible de venir travailler.

C'est ainsi qu'on prendra réellement en compte la qualité de vie au travail.

**Assemblée Générale MPCDC
10 juin 2016**

Donnez votre avis – VOTEZ

**PAR INTERNET
du 20 mai au 10 juin 12h**

<https://www.mpcdc.webvote.fr/>

FONCTIONNAIRES
NEGOCIATION SUR LES PRIMES - RIFSEEP

BAISSE PROGRAMMÉE DE NOS PRIMES

A compter du 1^{er} janvier 2017 le régime indemnitaire des fonctionnaires de la CDC va changer. Ce nouveau système est censé être plus lisible, mais en réalité c'est encore une manière de « diminuer » nos primes et de justifier l'absence d'avancements de carrière, puisque le classement dans les différents « groupes de fonction » liés à un emploi repère, servira en réalité et dans la pratique à « faire la différence » entre deux agents devant accéder à un grade supérieur lors des CAP...



Cette réforme est pour nous une atteinte au statut car elle remet en cause le principe de distinction du grade et de l'emploi. Pour les catégories C et B le classement en groupe 1 va les desservir, quant aux attachés ce sont 4 niveaux qui sont en place ce qui va freiner leur promotion et leur évolution. Les administrateurs se sont réservés la part belle comme d'habitude, avec un texte particulier négocié l'an passé...charité bien ordonnée...

Ce qu'il faut retenir :

Les primes sont regroupées et changent juste de nom :

IFSE (Indemnité de fonction, de Suggestion et d'Expertise) : ce sont les primes de 1^{er} et 2^{me} niveau + la prime de cherté d'Ile de France et l'Indemnité Technique mensuelle qui sont regroupées sous le titre IFSE

PST 1 (Prime Spécifique de Technicité 1) : c'est l'ACF (allocation complémentaire de fonction) qui devient la Prime Spécifique de Technicité

PST 2 (Prime Spécifique de Technicité 2) : c'est la PVO pour les quelques agents fonctionnaires qui la touchent + l'IEE et les bonus... qui deviennent la PST 2

Les primes ne seront plus revalorisées annuellement mais tous les 4 ans de 0% à 6% en tout, contre 4.73% chaque année actuellement !

On nous fait miroiter une revalorisation pouvant aller jusqu'à 13% ... mais pour qui et sur quel critère ? puisque le niveau de prime est examiné dans le cadre restreint d'une enveloppe, et en fonction de critères si « larges » qu'on voit mal comment vont s'effectuer les choix : «élargissement des compétences, approfondissement des savoirs ou consolidation des connaissances »...

De plus, pour ceux qui partent au cours de la période des 4 ans, comme lors de la retraite, l'augmentation se fera au prorata temporis...entendre, que la DRH ramènera les 6% au temps d'activité sur la période. Le SNUP demande donc que les 6%

soient versés en totalité quelque soit sa durée de présence sur les 4 ans.

Nous continuons donc à négocier pour limiter les dégâts et obtenir :

- **La revalorisation annuelle** et non sur quatre ans. Lors de la dernière réunion, la direction était d'accord pour aller vers un rythme de 3 ans mais avec les mêmes taux proratisés (ce n'est donc pas une avancée).
- **Une PST 2 pour tous les agents**, sur la base d'objectifs de service public commun à tous, qu'il est possible d'obtenir.
- **La publication annuelle des barèmes de primes**, actualisés, avec les moyennes par catégorie, grade et échelon afin que les agents puissent se situer. Voici une revendication du SNUP en partie satisfaite puisque nous avons obtenu cette publication au travers du reclassement-des agents nouvellement nommés soit par promotion soit par concours, dans le tableau de concordance Ce barème nous sera fourni lors de la prochaine réunion.
- **Le meilleur classement possible des emplois repères dans les groupes de niveau.**

En conclusion, en l'état, cette réforme est inacceptable car 90% des agents seront lésés et ce dès 2017.

Nous envisageons donc d'agir pour qu'une inter-syndicale se constitue sur ce sujet et nous solliciterons votre appui par pétition ou votation.