

# UNSA Territoriaux Réunion

Saint-Denis, le 15 octobre 2020



## Procès verbal CT du 15 octobre 2020

Quorum à 9h17

Le Président de séance rappelle des contraintes à compter de 10h30 et propose d'étudier les points importants, avec un report d'une partie des affaires à une prochaine réunion de C.T. L'ordre du jour chargé du fait des conséquences de la crise de la Covid-19

Les affaires suivantes seront abordées aujourd'hui :

- bilan social à la demande de l'Unsa Région Réunion
- RIFSEEP

Secrétaire de séance : Monsieur PAYET

Secrétaire adjoint : Monsieur TAMBON

Le Pv soumis au vote, pas de remarques sur le dernier compte-rendu, est validé à l'unanimité.

### I- BILAN SOCIAL

La présentation du DRH reprend les principaux indicateurs RH , avec un effectif de plus de 2500 agents. L'objectif de maîtrise de la masse salariale transparaît dans ce bilan, avec les efforts sur la maîtrise des dépenses de personnel (1/3 du fonctionnement), inscrit au contrat de confiance avec le gouvernement.

Il est à noter que la moyenne d'âge entre 45 et 47 ans selon les catégories. Le Drh évoque la politique médico-sociale en adéquation avec ce bilan social (au-delà de la cartographie des risques).

### Interventions UNSA

L'Unsa Région Réunion salue le travail DRH en ces temps de crise sanitaires.


Nous abordons les points suivants :

- page 4 du bilan : Absence de clarification sur la répartition H/F
- page 6 : rappelle sur les lauréats concours et examen dont, certains en agent de maîtrise n'ont pas encore été nommés.
- page 7 : Absence de renseignements sur la partie régime indemnitaire à 0. Pourquoi ?

**UNSA REGION REUNION**

@ : [unsa.regionreunion@gmail.com](mailto:unsa.regionreunion@gmail.com)

  : [unsa.region974.com](mailto:unsa.region974.com)

 02 62 97 65 03



- l'URR propose de renégocier le financement des formations, cotisation au CNFPT (covid : moins de présentiel)
- page 60 : A titre d'exemple, est ce que les éléments chiffrés au titre du grade de technicien serviront de base pour la prochaine CAP d'avancement et de promotion interne.

### **Réponse DRH - Président**

Le Bilan social est réalisé par le bais ASTRE GFI comme éditeur de logiciel. Ce dernier ayant mis à jour son produit tardivement, de par la crise sanitaire, a entraîné ces erreurs qu'on constate. On n'est pas à l'abri d'incohérences dans le document, à l'image du régime indemnitaire.

La DRH envisage de re-balayer tous les indicateurs avec croisement de données à l'extérieur du logiciel, et de corriger les anomalies en revenant vers le CT. Une transmission obligatoire au niveau national avant le 31/12/20 pour notre Collectivité.

Concernant le point sur le CNFPT, il a déjà été évoqué avec l'organisme avec une baisse prévue de la cotisation.

Le Président propose de prendre acte et de faire parvenir les questionnements des syndicats. (L'UNSA REGION propose que se soit annexé au PV du CT).

## **II – RIFSEEP**

### **Présentation générale par le DRH**

Le cadre général : nouveau cadre applicable à tous les agents pour toutes les primes mensuelles et semestrielles.

Un groupe de travail a été constitué afin de définir l'arborescence du RIFSEEP.

La DRH a établi une classification pour l'établissement des régimes indemnitaires.

a- Sur l'IFSE :

Premier postulat : on doit préserver la situation individuelle des agents (clause de sauvegarde, et clause spécifique en cas de mobilité)

Deuxième postulat : on prend en compte les suggestions les plus importantes pour les groupes de fonctions (compétences spécifiques et suggestions spécifiques liées au poste). L'orientation de l'Autorité est d'appliquer d'un dispositif de majoration avec une classification réduite pour prendre en compte ces situations spécifiques.

b- Sur le CIA :

Intégration de la prime semestrielle dans le nouveau régime avec versement semestriel, sur deux critères d'évaluation : entretien pro (50%) et assiduité (50%).

Le projet a évolué dernièrement avec l'intervention des syndicats :

- la clause de revoyure revue à un an au lieu de trois ans
- les maladies professionnelles et accidents de travail ne seront pas calculés dans l'assiduité. C'est élément sera neutre.
- des précisions sur l'impact du départ d'un agent sur son régime au titre du CIA à terme de l'exercice.

### **Intervention UNSA**


- L'Unsa Région Réunion se félicite de l'attribution de 50 euros au titre des tickets restaurants pour les agents des lycées ainsi que pour la prime de risques pour les agents des routes, faisant suite à nos nombreuses demandes répétées.

- la proposition faite sur la part variable non prise en compte concernant l'IFSE. L'UNSA demande une clause de revoyure au bout d'un an en vue d'un bilan d'étape.

**UNSA REGION REUNION**

@ : [unsa.regionreunion@gmail.com](mailto:unsa.regionreunion@gmail.com)

  : [unsaregion974.com](mailto:unsaregion974.com)

 02 62 97 65 03



- la question est posée à savoir si les 50€ (lycées et routes) vont vers IFSE ou CIA ?
- l'éventualité de mises en septaine d'un agent : sera t'elle compté en présentiel ?
- un contractuel avec le même régime indemnitaire, percevra donc l'IFSE et le CIA au même titre qu'un titulaire ?
- IFSE : lors de mutation volontaire, prise de l'IFSE dans les nouvelles fonctions. Pour une arrivée, le nouvel agent bénéficiera t il d'un régime plus favorable ? L'UNSA est favorable au maintien du régime Région pour les nouvelles arrivées.
- l'UNSA pense que la part variable n'est pas transparente et objective ; il faudrait des clarifications, comme le nombre d'agents réellement encadrés. Cette politique va à l'encontre des orientations prises avec la NBI pour faire bénéficier d'une prime d'encadrement aux cadres de proximité.

## Réponses DRH

- sur l'IFSE, part variable, majorée individuellement pour des compétences ou situations spécifiques.
- la clause de revoyure permettra de corriger les bugs, après un premier bilan à 1 an.
- la prime spécifique 50€ lycées et routes - dans l'IFSE spécifique à ces agents ce sera le socle + 50€ en part variable)
- le CIA et la septaine : question conjoncturelle, difficulté sur un contexte réglementaire flou si les missions ne sont pas télétravaillable. Le retour à l'ASA sera de mise pour les cas spécifiques
- l'égalité pour les contractuels est effectivement prise en compte dans ce RIFSEEP
- la possibilité de maintien du régime IFSE plus favorable à l'arrivée d'un nouvel agent. 2 problématiques se posent à savoir, équité et mobilité. Il a fallu trouver un équilibre entre les deux. On a tranché sur le caractère volontaire de la mobilité d'un agent, pas protégé par la clause de sauvegarde. Mais la Région veut favoriser l'attractivité de notre collectivité : **proposition** de ne pas appliquer cette clause systématiquement mais seulement d'une possibilité (cas par cas). Il faut prendre en compte l'intérêt du service tout autant que l'équité entre agents.
- les motifs d'attribution de la part variable doit faire l'objet de la clause de revoyure, pour rectifier les anomalies au regard des postulats.

## Proposition de vote sur le RIFSEEP

### Récapitulation des modifications pour un vote ce matin :

- clause de revoyure après une année complète, en 2022 (proposée par l'Unsa Région Réunion)
- clause de sauvegarde pour les mobilités, sans caractère automatique.

## VOTE

L'Unsa Région Réunion rappelle son approbation sur la mise en place du RIFSEEP mais émet des doutes sur la part variable. Au vu de l'acceptation de la collectivité sur une clause de revoyure sur un an au lieu de trois ans. L'Unsa Région Réunion vote favorablement.

CONTRE : 0


ABSTENTIONS : 3

**POUR : à la majorité dont Unsa Région Réunion**

UNSA REGION REUNION

@ : [unsa.regionreunion@gmail.com](mailto:unsa.regionreunion@gmail.com)

  : [unsaregion974.com](mailto:unsaregion974.com)

 02 62 97 65 03

