



*Proche,
Efficace,
Solidaire...*

Syndicat CGT
du Conseil Départemental des Yvelines
et ses Établissements Publics
2, place André Mignot 78000 Versailles
cgt@yvelines.fr 06.71.78.55.10.

Guyancourt, 8.09.2022

M. CABANA
Directeur Général des Services
Mme. LEPETIT-BRIERE
Directrice des Ressources Humaines

Objet : Rencontre bilatérale du 13 septembre 2022

Bonjour,

Sur fond d'inflation, la question salariale est au cœur des préoccupations du personnel. Aussi, dans la prolongation des échanges de juillet et août avec Mme LEPETIT-BRIERE, nous souhaitons pouvoir avancer concrètement sur ces enjeux, particulièrement autour de 4 axes majeurs :

- **SÉGUR pour tous**
- **Garantie salariale minimale pour tous (plan de revalorisation des bas salaires),**
- **Garantie d'évolution salariale pour tous (titulaire et contractuels),**
- **Transparence, Objectivité et Équité (évolution salariale, Régime indemnitaire, déroulement de carrière...).**

Pour compléter ces axes majeurs, nous vous précisons nos autres propositions principales :

- **Déroulement de carrière :**

- **Un véritable déroulement de carrière :** Des ratios d'avancements de grade qui tendent vers les 100 % et un ratio minimum garanti d'au moins 30 % pour chaque filière. Un avancement de grade automatique pour tous les lauréats d'examens. Autant de promotions qu'il y a de postes ouverts. Application systématique du mode de calcul le plus favorable, notamment par l'application de la clause de sauvegarde.

- **Un plan de promotion objectif :** La prise en compte de critères objectifs pour les avancements de grade par l'attribution de points prenant en compte l'ancienneté, les concours, les formations et les départs à la retraite. La revalorisation des points attribués pour la réussite à l'examen. Un avis managérial en transparence garanti pour tous les agents.

La suppression des points DGA et DGS car trop éloignés de la réalité de terrain et des agents.

- **Un plan de promotion en transparence :** Communication aux agents éligibles de tous les éléments qui les concernent (répartition des points, avis managérial...) et retour à la ligne managériale des arbitrages motivés.

- **Revalorisation des contractuels :**

- **Instaurer un plancher salarial à l'embauche** prenant en compte l'ancienneté
- **Garantir une revalorisation salariale** tous les deux ans au titre de l'expérience acquise
- **Adosser l'évolution salariale sur les grilles** indiciaires de la Fonction Publique
- **Créer une commission de recours** individuel sur évolution salariale
- **Engager un plan de déprécarisation** des agents contractuels, un plan de titularisation des agents contractuels sur emploi permanent, instaurer et développer les concours en interne
- **Attribuer une indemnité compensatoire** fondée sur les critères d'éligibilité à la NBI
- **Instaurer un comité de suivi** annuel du plan de déprécarisation et de l'évolution salariale

- **Régime Indemnitare :**
 - **Hausse de l'enveloppe** globale du régime indemnitaire et communication du montant.
 - **Clarification des règles** d'attribution pour plus d'équité, d'objectivité et de transparence.
 - **Création d'une commission de recours** en charge d'étudier les recours individuels sur rattachement à un groupe IFSE et sur le montant attribué du régime indemnitaire
 - **Création d'un comité de suivi** de l'évolution du RI
 - **IFSE révision de la nomenclature :** Repositionnement à la hausse de certains rattachements aux groupe IFSE (ex : Agent d'accueil, agent du protocole, agent de sécurité, chargé d'accueil et de sureté, agent d'accueil de sureté et d'audit, assistant administratif en TAD, chauffeur, chef de service groupe 3, éducateur d'internat, gestionnaire ASE, maître de maison, psychomotricien, responsable emploi insertion, Assistantes Administratives en PMI...)
 - **IFSE plancher :** Instauration d'un plancher IFSE correspondant à la moyenne en vigueur dans chaque groupe IFSE
 - **IFSE évolution :** Instauration d'une revalorisation forfaitaire tous les deux ans au titre de l'expérience acquise. Garantir la revalorisation de l'IFSE lors de changement de grade ou de cadre d'emploi à la suite d'une promotion ou d'une réussite à concours.
 - **CIA :** Clarifier en transparence les critères et modalités d'attribution ; Communiquer sur les montants d'enveloppes par services en précisant le ratio par agents ; Permettre la valorisation du collectif de travail ; Instaurer une prime de départ à la retraite

- **Statuts spécifiques :**
 - **Assistants familiaux :** Revaloriser la rémunération des assistants familiaux (frais de déplacement, prime d'ancienneté, maintien de salaire, taux de sujétion...), garantir une équité de traitement quel que soit le département de résidence.
 - **Vacataires :** Étudier chaque situation pour favoriser le recrutement sur emploi pérenne
 - **Contrats aidés :** Favoriser l'insertion pérenne (formation qualifiante, accompagnement, intégration interne....)
 - **CDD renfort et remplacement :** Proposer un poste pérenne par la création de brigades de postes volants permanents
 - **Stagiaires étudiants :** Établir la possibilité de bourses d'études contre engagement à travailler pour la collectivité en fin de formation, Faciliter les temps d'apprentissage,
 - **Apprentis :** Adosser l'ensemble des droits sur ceux des agents publics, favoriser l'intégration

- **Frais professionnels :**
 - **Indemnité Forfaitaire Télétravail :** 3 €/jours de télétravail.
 - **Indemnité Forfaitaire de Transport (IFT)** ou *indemnité forfaitaire annuelle pour fonctions itinérantes* : Attribuer l'IFT pour les agents exerçant sur un **périmètre de communes limitrophes** // Verser l'IFT pour tous les agents remplissant les critères, y compris les **contractuels** // **Majorer l'IFT** d'au moins 10 % pour suivre la revalorisation de l'indemnité kilométrique opérée au 01.01.2022 avec l'objectif d'une revalorisation substantielle (**615 € annuel** possible depuis l'arrêté du 28.12.2020).
 - **Indemnité Kilométrique :** Majorer l'indemnité kilométrique (+10% effectif au 01.01.2022), prendre en compte les déplacements entre communes limitrophes.
 - **Frais de repas :** Instaurer un remboursement forfaitaire à 17€50 pour éviter les lourdeurs administratives de gestion des remboursements aux frais réels plafonnés.

- **Autre : Médaille du travail :** Accompagnement RH proactif facilitant l'obtention de ce droit.

Dans l'attente de nos échanges à venir, nous vous prions de croire, M. CABANA, Mme LEPETIT-BRIERE, à l'assurance de notre considération.

Pour le syndicat CGT
Tristan Fournet, secrétaire