web :
cgt-ardennes.fr
mail :
cgt@cd08.fr

CD 08

Lettre ouverte au Président Bourgeois

#Rémunération #Action #CD08

L’ensemble des Organisations Syndicales vous alerte

Serions nous tous des potiches?

Lettre Ouverte au Président BOURGEOIS, Conseillers Départementaux, et Agents

Au lendemain du mouvement de grève porté par l'intersyndicale du Conseil Départemental, consécutif aux conditions de mise en œuvre du RIFSEEP, et à ses conséquences, nous revenons vers vous.

Selon le dernier plan stratégique RH, le RIFSEEP devait être un levier de reconnaissance (IFSE) et de l'implication (CIA) des agents. Pourtant, l'Administration s'apprête à vous faire voter à l'Assemblée Départementale une réforme dénaturée, strictement motivée par la maitrise budgétaire.

Le 11 octobre, les représentants du personnel et les agents découvrent simultanément le projet de l'employeur sur l'intranet. Malgré les nombreux « angles morts » du dispositif proposé, et la mobilisation des agents (pétition signée par 650 agents, grève du 18 novembre), la consultation du Comité Technique est maintenue au 29 novembre 2019 !

L'ENSEMBLE DES ORGANISATIONS SYNDICALES VOUS ALERTE.

Selon le DGS : *« Le Nouveau RI doit apporter une dimension métier jusqu'ici insuffisamment valorisée » ;* selon les Organisations Syndicales, les classements opérés ne sont pas conformes aux spécificités des métiers exercés dans la Collectivité. Preuve en est, plus de 200 agents ont déposé un recours arguant d'un déclassement de leur emploi.

➢ Sur le fond, nous observons :

- Des montants d'IFSE injustes : 66% du taux maximum autorisé par les textes pour le Groupe Supérieur contre 25% pour le dernier Groupe ;
- Le niveau et la répartition des montants d'IFSE et de CIA entre les différents groupes moralement contestable (Rapport de 1 à 10) ;
- Une classification des emplois trop réduite, qui ne reflète pas l'activité réelle sur les postes, ni l'expertise ;
- 720 agents, se verront allouer une indemnité de garantie, prouvant que les montants prévus d'IFSE sont inférieurs au régime indemnitaire actuel. Est-ce à dire que ces derniers étaient trop rémunérés jusqu'alors ?
- Ces déclassements engendrent chez les agents un sentiment de dévalorisation, d'injustice et de perte de confiance envers leur employeur ;
- Des classements dans des groupes différents pour des agents exerçant les mêmes missions ; à contrario des agents classés dans le même groupe voire le même emploi repère, pour des missions et des responsabilités différentes ;
- Aucune valorisation de l'acquis de l'expérience en cours de carrière ;
- L'absence de définition de modalités de re-calcul du RIFSEEP après la période de 4 ans
- Un CIA où la plus grande part est laissée au taux d'absentéisme alors que sa vocation est de valoriser les agents ayant fait preuve, au cours de l'année, d'une implication notable.

➢ Concernant la méthode, nous déplorons :

- Un défaut d'anticipation et l'insuffisance de dialogue social concernant ce sujet hautement sensible de la rémunération, et ce malgré nos multiples demandes depuis 2016 ;

- Un simulacre de concertation des chefs de service, à qui l'administration n'a pas donné les éléments leur permettant de positionner objectivement et justement leurs équipes;

- Une procédure de recours opaque ;

- Un calendrier extrêmement contraint empêchant les Représentants du Personnel d'exercer correctement leur mission de consultation, d'analyse et de proposition dans des délais raisonnables,

- Une méthode de travail insatisfaisante : aucun accès aux projections chiffrées ; pas de travail en direct avec le cabinet pour mesurer et construire nos propositions, et surtout, pas de travail conjoint avec les différents partenaires d'ici le 29 novembre !

- Le choc psychologique induit par l'annonce faite aux agents sur l'espace intranet sans aucune autre précaution, suivi du fort sentiment de déclassement malgré leur investissement constant, leur dévouement aux usagers et leur attachement au service du public.

➢ Une utilisation « partisane » des outils de communication internes :

- Une dernière communication de l'exécutif, le 20 novembre, qui tente de faire porter aux Organisations Syndicales la responsabilité du report de l'augmentation du salaire de 500 agents, sans même savoir qui est concerné, pour quelles sommes ; alors que les 720 autres agents essaient quant à eux d'être justement reconnus ?

- L'affichage net d'une volonté de passer en force le dossier RIFSEEP, même non abouti et mal concerté. Preuve en est : la mise en place du RIFSEEP dès janvier 2020 est déjà annoncée dans la revue Acteurs de cet automne, avant même le passage obligatoire devant les instances du Comité Technique et de l'Assemblée Départementale !

SERIONS-NOUS TOUS DES POTICHES ?

Nous sommes persuadés que le RIFSEEP qui nous est proposé va impacter fortement et durablement la qualité de notre service public et réduire l'attractivité de notre département.

Une modification aussi profonde des différents régimes indemnitaires et de leurs modalités d'attribution nécessite un travail important et des échanges conséquents entre les différents intervenants ; cela ne peut se faire sans les agents directement concernés par ces changements.

Seul un dispositif construit en bonne intelligence, dans un climat de transparence, de concertation et sans précipitation permettra d'assurer un traitement équitable, juste et acceptable par l'ensemble des agents de la collectivité, pour la pérennité d'un service de qualité envers le public ardennais.

Nous vous demandons aujourd'hui un report d'application du RIFSEEP à 2021 pour permettre un travail concerté à la hauteur des enjeux de cette réforme, impliquant l'Administration, les Chefs de service, les Organisations Syndicales, et le cabinet ESPELIA.

Le 26 novembre 2019