

R.I.F.S.E.E.P.

Un passage en force au Comité Technique du 28 Juin 2017 !

Colère et déni d'incompétence ! La FSU dérange le pouvoir en place...

Après la diffusion du tract intitulé : "**Le R.I.F.S.E.E.P. ou Le Revenu Incertain pour Favoriser la Soumission des Employés et Exploiter le Personnel**", ce comité technique s'annonçait très disputé notamment sur les points concernant le nouveau régime indemnitaire. Pour cela, notre organisation syndicale a souhaité faire une déclaration juste avant d'en débattre, histoire d'insister sur nos revendications et surtout celles des agents.

Extrait de cette déclaration :

"Le 08 Novembre 2016, lors du dernier comité, notre DRH a dit : "Dans le cadre de la mise en place du RIFSEEP, la phase préalable de la détermination du contenu des fiches de postes et de leur harmonisation afin de créer les groupes et les sous-groupes par catégories d'agents va être lourde" et elle a précisé que "la ville avait besoin d'être accompagnée dans cette démarche (sous entendu par une aide extérieure) ou qu'il fallait détacher un personnel de la DRH à temps complet".

Enfin, la DRH a pris en charge, pour ainsi dire, seule cette mission et aujourd'hui le résultat est inquiétant. Mais était-ce réellement son rôle ?

Dans un premier temps, elle a su être relativement à l'écoute des agents lors des réunions. En s'appuyant sur les fiches métiers du CNFPT, elle a voulu ensuite modifier et ajuster les fiches de poste existantes.

La problématique est apparue par la suite lorsque les agents ont reçu leurs nouvelles fiches de poste et se sont aperçus qu'autant dans la forme que sur le fond, celles-ci n'étaient pas satisfaisantes.

Les constats sont parfois préoccupants pour les agents :

- + Des profils de postes sont incomplets (comme par exemple : la partie encadrement d'un chef d'équipe qui n'est pas complétée). Certains sont peu précis et comprennent même des erreurs, des répétitions...
- + Des missions sont exagérées, voire amplifiées pour certains. Des titres sont bien pompeux pour d'autres...
- + Des agents ont vu leurs conditions de travail sous estimées et d'autres par contre surévaluées.
- + Des métiers, des intitulés de postes ou des missions n'existent même pas dans le répertoire des métiers de la Fonction Publique Territoriale du CNFPT.
- + Les fiches postes ont été réalisées dans la précipitation (un véritable travail à la chaîne), par du personnel de la DRH, à qui a priori on n'aurait pas manqué de mettre la pression et qui a fait de son mieux...
- + Certains agents (pour ceux qui ont eu cette chance) ont demandé des rectifications sur leur fiche de poste et ne savent pas à ce jour si celles-ci ont été bien prises en compte...
- + Des agents en désaccord avec le contenu de leur fiche de poste lors des réunions, n'ont même pas obtenu de réponse en retour contrairement aux engagements pris par leur hiérarchie.
- + De nombreux agents n'ont même pas encore reçu leur fiche de poste (prévu dans les 10 jours), et par conséquent ils ne les ont pas validées (c'est pourtant la moindre des choses). Certains mêmes, n'ont pas été conviés aux réunions avec la DRH...
- + Des agents n'ont même pas eu la possibilité d'échanger avec leur supérieur hiérarchique ou le N+1 lors de la réception de leur nouvelle fiche de poste. Pas de concertation possible dans le cadre de la validation. Parfois même, ils devaient rendre leur fiche corrigée le jour-même ou le lendemain (ce qui rendait impossible la relecture attentive et réfléchie ainsi que la concertation)
- + Certains chefs de service ont même validé des fiches de poste à la place des agents, ces derniers n'ayant même pas réceptionné la leur.

Aujourd'hui, vous voulez nous faire valider plus de 350 fiches de poste, établies dans l'urgence, qui ont été transmises aux organisations syndicales seulement 7 jours avant (week-end compris) ce comité technique. Ces fiches de poste n'ont même pas toutes reçu la validation des agents concernés. Dans le cas contraire, pouvez-vous nous en apporter la preuve ?

De plus, celles des chefs de service ne seront pas validées aujourd'hui mais a priori en Octobre 2017 lors d'un prochain comité technique...

Par conséquent, la FSU y voit en ce qui concerne la validation de ces fiches de poste "un passage en force" au regard des procédures menées avec notamment un délai restreint pour les agents dans la finalisation de leur fiche sans réelle concertation avec leur hiérarchie et/ou le N+1.

La réalisation de ces nouvelles fiches de poste n'a pas reçu l'approbation de tous les agents. Et comme il manque encore des fiches de postes notamment celles des chefs de service, la FSU a décidé aujourd'hui de voter contre la présentation partielle de celles-ci et vous demande de présenter l'ensemble au prochain comité technique en ayant obtenu l'approbation de chaque agent.

Enfin, il nous serait agréable lors de la préparation de ce prochain comité technique que les organisations syndicales se réunissent en ayant eu le temps d'analyser toutes les fiches par métier et en posant leur question en présence d'un agent concerné (comme ce fut le cas dans le cadre du passage aux 35h avec la création de groupes de travail)".

Concernant la détermination des plafonds indemnitaires "maxi" par groupe :

La FSU a demandé lors du comité technique d'attendre les arrêtés à venir concernant certains cadres d'emplois et de présenter le tableau définitif et complet lors du prochain comité technique prévu en octobre.

Nous avons également demandé que soit **pris en compte le critère d'ancienneté de la carrière de l'agent au sein de la ville de Douai ou du CCAS**. De même, nous en avons profité pour réclamer les modalités de variation du régime indemnitaire dans chaque groupe. Y aura-t-il des paliers ou des taux ? Par ailleurs, le critère d'ancienneté ne pourrait-il pas intervenir à ce niveau ?

Malheureusement, nous savons très bien que ces plafonds maximums sont de "la poudre aux yeux" et que la modulation des primes à l'intérieur de chaque groupe aura une autre saveur...



Synthèse des débats sur le RIFSEEP en comité technique :

Concrètement les membres de la FSU sont encore passés pour des trublions. Avant cela, le Maire n'avait pas manqué de féliciter le travail énorme, remarquable et satisfaisant de notre DRH. La lecture de notre déclaration a toutefois jeté un froid et a agacé le Maire qui a répliqué en demandant si c'était une attaque contre la municipalité et la DRH ? Il reconnaît bien que ce travail était difficile mais il ne voit pas l'utilité de rentrer en conflit. Pour lui, un cabinet conseil extérieur n'aurait pas fait mieux...

Pour la FSU il ne s'agit pas d'entrer en conflit mais simplement de mener à bien les actions syndicales qui lui incombent.

Le Maire nous reproche aussi de prendre les agents en otages car ceux-ci attendent beaucoup du RIFSEEP, il nous précise que nous ne ferions que retarder l'avancée du processus de la mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP) prévu en Janvier prochain. Pour le Maire, chacun doit prendre ses responsabilités et lui il les prend... Sous entendu la FSU fait obstacle à l'avancée du calendrier !

Il a ensuite ajouté que les agents avaient toujours la possibilité de corriger leur fiche de poste, celles-ci n'étant pas figées. Il a souligné que les demandes de modifications feront l'objet d'un entretien individuel avec le chef de service et la DRH, mais qu'elles devront être **soumises à l'accord du DGS et du Maire. Par contre, toutes les demandes ne seront pas prises en compte.** Le Maire fera une note à ce sujet.

À ce niveau, on sait bien que rares sont les agents qui vont oser réclamer des modifications, par peur de représailles et/ou se disent même que cela ne changera rien...

Enfin, concernant le critère d'ancienneté, d'après le Maire un agent qui travaille à la Ville ou au CCAS depuis 1 an, 10 ans ou 20 ans voire 30 ans et plus, c'est la même chose, ce critère n'est pas pertinent !

La FSU œuvre dans l'intérêt des agents.

Petit rappel : Depuis l'élection de notre Maire en 2014 (Entretien avec le Maire le 5 Juin 2014) la FSU a réclamé des avancées sociales pour le personnel et notamment une revalorisation très rapide du régime indemnitaire avec une réelle augmentation du pouvoir d'achat pour les agents, surtout pour les plus bas salaires (cf. les tracts sur le régime indemnitaire).

Lors du C.T. du 2 Octobre 2014, la question a été soulevée par notre organisation syndicale et notre Maire avait répondu : *"qu'il y avait un travail à effectuer sur le régime indemnitaire et souhaite avoir connaissance de la répartition par service et par grade ; mais que si revalorisation il y avait, elle serait compliquée dans les années à venir."*

Dans un courrier du 22-9-2015, la FSU avait demandé l'ouverture des négociations.

Dans un autre courrier du 8-12-2015 adressé à notre Maire : Nous avons déploré son désintéressement devant ce sujet si important aux yeux de l'ensemble des agents. Nous avons demandé la mise en place, dès le début du 1^{er} trimestre de l'année 2016, d'un groupe de travail pour l'étude de cette revalorisation du régime indemnitaire, dans lequel notre organisation syndicale souhaitait vivement, en toute objectivité, y être représentée. Notre volonté d'être également force de proposition avait déjà été affirmée.

Aujourd'hui, par obligation (cf. la loi) notre Maire va mettre en place le RIFSEEP. Dans un premier temps, il avait annoncé par la voix de la DRH *"qu'il ne fallait pas s'attendre à une augmentation significative. Si vous avez entre 10 et 20 € en plus, ça sera bien..."*.

Maintenant, il paraît que cette augmentation serait appréciable aux yeux des agents. Mais on ne connaît toujours pas les montants pour chacun, ni même l'enveloppe attribuée. En tout cas, de par ses interventions, la FSU estime qu'elle aura rempli son rôle. Cependant, elle refuse que le Maire la mette en cause dans l'avancée du calendrier et dans le retard éventuel pour cette mise en œuvre du RIFSEEP prévu au 1^{er} Janvier 2018. Car ce processus n'a réellement démarré qu'en tout début d'année 2017, **alors que nous l'avions réclamé depuis le 5 juin 2014 !**

En ce début d'année 2017, nous avons pris rendez-vous avec notre DRH pour **réclamer une augmentation significative du régime indemnitaire notamment pour les agents de catégorie C, qui ne touchent environ qu'une cinquantaine d'Euros.** Lors de ce même rendez-vous, nous avons aussi dénoncé la détermination des groupes en catégorie A et nous avons demandé la prise en compte du critère d'ancienneté au sein même de la collectivité. Comme nous l'avions pressenti également, nous avons précisé ce jour là à notre DRH, qu'il ne fallait pas nous faire porter le chapeau si la ville n'était pas prête au 1^{er} Janvier 2018.

Aujourd'hui, nous constatons que le travail est fait dans l'urgence au détriment des négociations, de la qualité dans les procédures et du dialogue social.

En aucun cas, la FSU ne saurait être le bouc émissaire s'il y avait un quelconque retard dans la mise en œuvre de ce RIFSEEP.

Pendant ce temps-là, la CFTC tente de tirer les marrons du feu !

Ce syndicat se dit être le seul à vouloir avancer et négocier dans ce dossier pour respecter le calendrier... Mais, à part aller dans le sens du vent que négocie-t-il ? La CFTC essaie soit disant de débloquer la situation à l'avantage des agents. Mise à part acquiescer, leurs interventions sont soporifiques...

Pour Mr VERNEZ : "on a eu les fiches de poste en temps et en heure", tout va bien à ses yeux, mais est-il conscient que certains agents ne sont pas satisfaits de celles-ci... De même, il a précisé que "chacun doit prendre ses responsabilités", le concernant c'est plutôt courage fuyons... Et il a osé déplorer le manque d'unité des organisations syndicales... Heureusement que le ridicule ne tue pas : en effet **nous aurions apprécié l'unité syndicale dans le cas de harcèlement d'une collègue du Conservatoire ou encore dans le cas du vote du changement d'affectation (mise au placard) d'un collègue au service Jardins et Cadre de Vie.**

Jamais la FSU est allée à l'encontre de l'intérêt d'un agent, toutefois la CFTC l'a fait et est encore capable de se distinguer à ce niveau. C'est donc un comble que celle-ci réclame une unité des organisations syndicales...

Conclusion :

Mr le Maire, sachez qu'en cette période de SOLDES, la FSU ne veut pas d'un RIFSEEP au RABAIS ! Alors, arrêtez de faire passer les membres de la FSU pour des semeurs de troubles.

Construisons ensemble un monde meilleur pour les agents !



**Vos délégués FSU se tiennent à votre disposition
pour tous renseignements.**

Syndicat FSU Territoriale SNUTER 59 Communaux de DOUAI
Hôtel du Dauphin, 70 Place d'Armes 59500 DOUAI
Tél : 03-27-96-02-29 ou 06-21-63-47-61 Email : fsu-communauxdouai@wanadoo.fr
Site : <http://sdu5962-snuclias-fsu.hautefort.com/>