

À TOUS LES PERSONNELS, TOUS CONCERNÉS

Ce tract de 4 pages, certainement un peu dense mais qui, nous le savons, va retenir toute votre attention, a pour objectifs de vous éclairer sur la conception particulière de Monsieur le Maire du dialogue social, notamment sur le RIFSEEP (voir pages 2 et 3), de porter à votre connaissance les intentions de la Municipalité de revenir sur nos acquis et de vous informer sur ce que la CGT a obtenu pour une mise en place en 2018.

Décembre : le mois des bilans de l'année écoulée et des perspectives pour l'année 2018. A quoi nous attendre ?



Notre syndicat a été reçu par Monsieur le Maire le 24 octobre 2017 :
Ses mots : « *Je souhaite engager un dialogue social avec les représentants du personnel, dans un esprit constructif et respectueux* »
Voici ses DEUX GRANDS OBJECTIFS à mettre en place :

- 1) Une nouvelle politique de rémunération avec le nouveau dispositif sur le régime indemnitaire appelé **RIFSEEP**.
- 2) Un nouveau protocole d'accord autour du **temps de travail**

TEMPS DE TRAVAIL : Rappelez-vous, dès 2014 première tentative de nous supprimer un jour de congé exceptionnel. Nos congés, nos acquis : une obsession !

Qu'a écrit M. Le Maire à la CGT : « *On doit respecter le temps de travail légal de 1607h* » « *au 1/1/2019* » « *de nombreux chantiers doivent s'ouvrir car nous ne pourrions pas effectuer ce changement sans l'accompagner de réorganisation de travail de nos services, de réflexions sur les ouvertures des structures municipales et sans annualisation pour certains secteurs et utilisation limitée des heures supplémentaires* ». **Le décor est planté ! Il oublie une partie de la loi qui précise que l'on peut faire moins de 1607h au regard des spécificités (horaires décalés, pénibilité,...)**

Rapide traduction CGT de ce qu'ils envisagent : Transformation de nos congés supplémentaires en un nombre de jours équivalents de RTT pour vous faire croire que vous ne perdez rien et en contrepartie modification des horaires journaliers (voire suppression de la ½ journée de repos) pour augmenter le temps de travail hebdomadaire et ainsi pouvoir faire des économies d'emplois en supprimant des CDD ou des postes au budget 2019. C'est bien connu, rallonger le temps de travail ça réduit le chômage !



Nous aurons l'occasion dans reparer en 2018 !



CHSCT : Deux ans que vos élus CGT exigeaient un audit sur le mal-être au travail. Enfin, il aura lieu en 2018 cet audit, par un cabinet extérieur avec un cahier des charges très précis. Ce cabinet sera chargé d'une analyse sur les risques psychosociaux pour l'ensemble du personnel. Vous serez donc tous amenés à y contribuer. Nous comptons sur vous. Les élus CGT veilleront à ce que ce travail d'analyse débouche sur un réel plan d'actions pour permettre à chacun d'avoir envie de venir au travail et pour certains de retrouver du sens à leur travail et aux missions de service public.



PRECARITE : Tout n'est pas fini mais on avance ! Après des mois de discussions entre la CGT et la Direction, la vacation devrait disparaître telle que nous en connaissons l'utilisation abusive à Acheres, en particulier dans les secteurs Entretien – Restauration – Animation. Plusieurs CDD occupant des emplois permanents vont pouvoir enfin bénéficier de la mise en stage en vue de la titularisation.

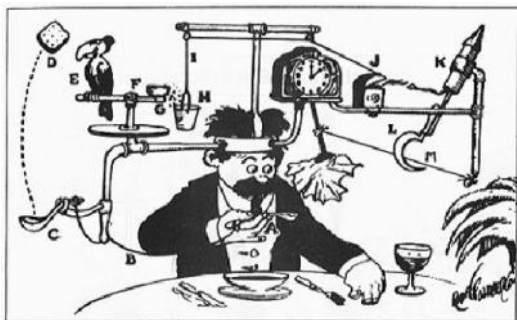


Une image qui devrait disparaître

EMPLOIS : L'hémorragie se poursuit. Les suppressions de postes et le non renouvellement de certains CDD accompagnés par des réorganisations de services continuent. Exemples : réorganisation du secteur jeunesse -1,5 poste à l'organigramme

DST/CTM/CU GPS&O : Tout le monde fait le constat désastreux du transfert de la propreté et de l'entretien de la voirie, une CU incapable d'assurer ses missions par manque de personnels et de réactivité. C'est pourquoi notre syndicat a proposé à Monsieur le Maire, comme viennent de le faire Les Mureaux et Aubergenville, de faire le choix de conventionner avec la CU par une mise à disposition et ainsi de reprendre les personnels et maîtriser les missions de service public de proximité. Ce que la CGT a toujours revendiqué puisque la loi le permettait.

Pourquoi vendredi 1 décembre vos élus CGT ne se sont pas rendus au CTP ?



LE RIFSEEP c'est quoi ?

UNE VERITABLE USINE A GAZ !

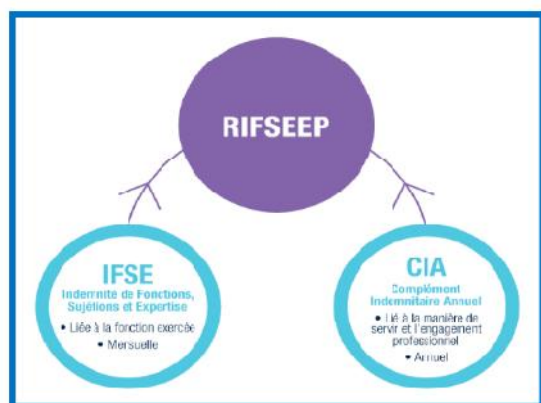
Traduction de RIFSEEP : **R**égime **I**ndemnitare lié aux **F**onctions, à l'**E**xpertise et à l'**E**xpérience **P**rofessionnelle.

En d'autres termes, ce nouveau régime indemnitaire est un système de rémunération basé sur la fonction et la manière de servir ou, dit autrement, la valeur professionnelle. Les agents titulaires et contractuels de droit public en bénéficieront, pas les apprentis, ni les collaborateurs de cabinet, ni les assistantes maternelles.

A Achères, les vacataires en seraient exclus ??? sauf que vacataires ça n'existe plus comme type de contrat, ce sont des CDD de droit public ! Donc pourquoi les exclure ?

AVANT : Le régime indemnitaire était lié au grade et, le cas échéant, à la manière de servir de l'agent. Souvent il était uniforme entre les agents d'un même grade

APRES : Le régime indemnitaire sera déconnecté du grade mais uniquement lié à la fonction occupée. Une partie liée au profil de l'agent et à sa manière de servir.



Composition du RIFSEEP :

IFSE : Indemnité de **F**onctions, de **S**ujétions et d'**E**xpertise. Elle représente une **part fixe et obligatoire**, versée mensuellement. Elle est réexaminée au minimum tous les quatre ans sauf si l'agent change de poste ou de grade.

CIA : Complément Indemnitare **A**nnuel. Il représente une **part variable et facultative**, liée à l'engagement et à la manière de servir. Elle est versée annuellement en une ou deux fractions. Elle peut donc être supprimée, diminuée ou augmentée tous les ans.

Le RIFSEEP a vocation à remplacer pratiquement toutes les primes et indemnités que nous avons aujourd'hui sauf les indemnités liées à des travaux supplémentaires ou astreintes.



Notre prime de fin d'année et notre prime de départ en retraite, que vont-elles devenir ?

Effectivement, la tentative d'intégrer la prime de fin d'année dans le CIA, s'est fait jour à Achères !!! Nous avons immédiatement dit NON car comme pour la prime de départ en retraite ce sont des acquis mis en place avant l'entrée en vigueur du statut de 1984, donc on n'y touche pas sous peine d'être définitivement supprimés.



Jusque-là, vous avez suivi ? Alors, on continue...

En fait, ce soi-disant beau dispositif de simplification attaque la neutralité du fonctionnaire, procède à une cotation des postes pour les affecter dans des groupes de fonction et fixe des montants qui sont plafonnés.

Par exemple, un agent de catégorie C qui exerce des fonctions à fortes responsabilités (fonction de chef de service, normalement de catégorie B) sera coté dans un groupe plus élevé (qu'un agent du même grade mais qui n'a pas de responsabilités) donc il aura une prime plus importante. OK, c'est normal me direz-vous !!!

Mais la vraie réponse à cette réalité ne serait-elle pas la requalification statutaire des agents par la promotion interne en catégorie supérieure avec un traitement et un déroulement de carrière correspondant véritablement aux fonctions de l'agent ? **C'est ce que la CGT porte et revendique. C'est aussi le meilleur moyen de défendre le statut de fonction publique territoriale.**

Au fait, vous avez une fiche de poste dans votre dossier vous ? Une vraie fiche de poste qui correspond à la réalité des tâches et des missions de service public que vous effectuez ?

Le RIFSEEP accroît les phénomènes de promotion ou de mutation, non en fonction des compétences, mais pour favoriser la promotion de certains agents en dépit de toute logique de déroulement de carrière et de Statut, les mettant en concurrence avec les collègues. On veut nous appliquer les méthodes de management du privé.



Le CIA n'est pas obligatoire mais la collectivité doit en délibérer. Elle peut décider de ne pas le mettre en place ou elle peut définir un montant fixe qui pourrait être l'occasion de revaloriser les bas salaires par exemple. **C'est ce que la CGT portera dans les négociations, s'il y a négociations !!!**

On nous prévoit quoi sur la partie variable (CIA) ?

Pour 2018, il n'y aurait pas de CIA, ce serait seulement pour 2019 !!!

Elle serait tributaire de l'entretien d'évaluation annuel que vous aurez avec votre N+1.

Les critères envisagés sont : réalisation des objectifs, respect des délais d'exécution, compétences professionnelles et techniques, capacité d'encadrement, disponibilité et adaptabilité.

Votre entretien a lieu sur un coin de table en 5 minutes, sans fiche de poste ? Oui ! Vous êtes mal « barré » !

Vous vous entendez bien avec votre supérieur direct ? Oui ! Tant mieux pour vous ! Non ! Tant pis pour vous !

Ces critères d'attribution restent flous et laissent le champ libre à toutes les interprétations et donc à l'arbitraire !

La triple peine, vous connaissez ?

Vous êtes malade (1), vous avez eu la grippe, une gastro et un lumbago (+30 jours d'arrêt en 5 fois) ? Non ! Tant mieux pour vous ! Oui ! Tant pis pour vous ! Vous aurez 5 jours de retenue de salaire (2) puisque la journée de carence va s'appliquer à partir de 2018 et en plus vous n'aurez plus de régime indemnitaire (3) !!!

LES PROPOSITIONS DU SYNDICAT et DE VOS ELUS CGT AU CTP

Si effectivement les textes nous obligent au passage au RIFSEEP, ils prévoient le temps du dialogue social et de la négociation, c'est pourquoi nous demandons un report de la délibération en 2018, pour nous permettre d'informer les personnels, de travailler et négocier sur ce que la ou les délibérations (car on peut délibérer en plusieurs fois par cadre d'emplois) nécessitent légalement, à savoir :

- 1) L'avis du CTP
- 2) Elle fixe le nombre de groupe de fonctions et surtout fixe la répartition des postes (à partir de l'organigramme et des fiches de postes) par groupe de fonctions
- 3) Elle fixe les montants de l'IFSE, les modalités de versement, la périodicité et les conditions de réexamen
- 4) Si CIA, elle fixe les critères, les montants, la périodicité.

A ce jour, rien de tout cela n'est fait, aucune négociation, par contre on voudrait nous faire nous prononcer sur une simple transposition de nos primes (IAT, IEMP, prime de salissure, IFTS, ...) en IFSE pour soi-disant permettre de recruter plus facilement car aujourd'hui notre régime indemnitaire ne facilite pas l'attractivité !!!



Vous ne comprenez rien ? Nous non plus ! Enfin si ! Comment proposer un RIFSEEP attractif si le poste sur lequel l'agent postule n'a pas été officiellement classé dans un groupe de fonction et donc avec un montant ? Cherchez l'erreur ou le tour de passe-passe ?

Monsieur le Maire nous promet (par écrit le 31 octobre) des négociations en 2018 pour élaborer ce que nous aurions dû faire en 2016 et/ou 2017, soi-disant « une nouvelle politique de rémunération dans le cadre du budget 2019 avec une nouvelle formule d'entretien professionnel à l'automne 2019 »

En réalité, comme le décret oblige la première année au minimum le même niveau (en €) de régime indemnitaire et que localement la lettre de cadrage budgétaire pour 2018 fixe des économies sur la masse salariale à hauteur de - 200 000€ par rapport au BP 2017, intégrant les augmentations liées aux déroulements de carrière, nous sommes donc plus proche des -400 000€ d'économies à trouver. Vous comprenez donc qu'ils n'ont nullement l'intention d'augmenter la ligne budgétaire nécessaire au RIFSEEP.

Mais alors comment vont-ils faire pour une nouvelle politique de rémunération en 2019 ? C'est simple, c'est la technique du gâteau : des parts inégales et surtout moins de personnes sur le gâteau donc possibilité de se partager les restes.



Politique de rémunération, politique de management, politique de l'emploi : tout est lié !!! A vous de donner votre avis.



« L'humour est l'arme blanche des hommes désarmés. Il est une forme de révolution pacifique et passive que l'on fait en désamorçant les réalités pénibles qui vous arrivent dessus »

Monsieur le Maire avait fermé la porte des négociations dans un premier temps. **Nous venons d'être informés que le CTP est remis au LUNDI 8 JANVIER et de ce fait la délibération ne passera pas au Conseil du 20 décembre.** Nous nous félicitons de cette décision qui devrait maintenant nous permettre d'engager un véritable travail de négociations. Nous avons donc devant nous un mois pour échanger avec vous sur le sujet et décider ensemble, si besoin, de votre intervention à nos côtés pour être entendus. C'est de notre avenir et de celui du service public qu'il s'agit.

Ensembles débattons et agissons !!!

Le syndicat CGT, vous souhaite à tous de bonnes fêtes de fin d'année et de se retrouver en 2018 en pleine forme, déterminés et conquérants.



JE REJOINS LA CGT !

NOM..... Prénom.....

Adresse



.....



Service :

Bulletin d'adhésion à remettre à un(e) militant(e) du syndicat CGT des territoriaux d'ACHERES