Mardi 3 mars 2020,

RIFSEEP

Chers (es) collègues,

Une quatrième rencontre bilatérale s'est tenue le jeudi 10 février 2020.

En présence de la direction des moyens et du syndicat FO, cette rencontre a duré 3 heures durant lesquelles, et conformément à nos engagements de défense de l'intérêt de toutes et tous, de véritables discussions ont eu lieu, même si nous ne sommes pas en accord avec la mise en place du RIFSEEP, nous avons pu réellement échanger sur le devenir du régime indemnitaire, même si cela n'a pas réussi à nous satisfaire, compte tenu de l'enjeu financier (gel du point d'indice depuis des années) .

1) **La constitution des groupes de fonctions :**

Proposition de l'administration :

Chaque poste sera classé dans un groupe de fonctions, ce groupe ayant un impact sur le régime indemnitaire donc sur la rémunération. Il est proposé des groupes dans les catégories A, B et C. Tous ces groupes ont été construits selon les fonctions d'encadrants et de non encadrants :

Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
EF	Emploi fonctionnels/ DGS/ DGD	B1	Chef de service/ Adjoint Chef de service/ Chef de pôle routier	C1	Encadrant de proximité: Chef de centre d'exploitation, Chef d'équipe…….
A1	Adjoint au DGD/ Directeur/ Directeur Adjoint	B2	Encadrant de proximité	C2	Catégorie C sans encadrement
A2	Chef de service/ Adjoint Chef de service / Chef de service routier/ Responsable de mission	B3	Catégorie B sans encadrement		
A3	Encadrant de proximité				
A4	Catégorie A sans encadrement				

Proposition de FOCD31 :

Il nous semble que la volonté de l'administration de « calquer » les groupes de fonctions uniquement sur la hiérarchie/l'encadrement en place est réducteur, et ne permet pas de valoriser les autres cadres d'emplois/fonctions /métiers au sein de notre collectivité. Ainsi, aucune progression –autre que hiérarchique- au sein d'un groupe ne semble possible. En cela, notre approche diffère, et apparait plus représentative par les suggestions d'une constitution de groupe mettant en valeur d'autres aptitudes que le « simple » fait d'encadrer.

Dans ce contexte de présentation contraint, FO a demandé la fusion des groupes EF et A1, ainsi que celle du groupe A2 et A3, afin de permettre la création de groupes de fonctions plus représentatifs des postes divers occupés par tous, et ainsi mieux redistribués.

FO a proposé que de nouveaux groupes de fonctions soient créés pour ne pas laisser de côté bon nombre d'agents(tes) qui remplissent des fonctions autres que celles d'encadrants et de non encadrants, et qui sont tout aussi à valoriser, comme par exemple :

Coordination/conception ;

Technicité/expertise ;

Sujétions et expositions des postes ;

Les faisant fonction.

FO a demandé que ses propositions de groupes de fonctions figurent dans les 3 catégories C, B, A.

2) La convergence des filières.

Pour FO, la revalorisation des métiers est primordiale et passe par la revalorisation de toutes les filières.

Il nous est annoncé que le RIFSEEP constitue l'occasion d'amoindrir les inégalités salariales hommes/femmes. La majorité des femmes occupe tous types de postes (sauf les plus hauts) au sein de toutes les filières. **Pour FO**, cette déclaration de bonne intention concernant l'égalité professionnelle hommes/femmes aurait pu être faite avant la mise en place du RIFSEEP.

Les différences de salaires femmes/hommes sont un réel enjeu, qu'il nous semble complexe de mener en même temps que la mise en place du RIFSEEP. Si néanmoins un tel exercice de revalorisation des métiers était amorcé, FOCD31 demande à ce que l'effort débute par les plus petits salaires, par ceux qui en ont donc forcément le plus besoin…

3) Revalorisation de métiers au titre de l'attractivité.

Il nous est annoncé que « la collectivité rencontre des difficultés à recruter certains profils pour des raisons de rémunération ».

Pour FO, nous sommes d'accord avec cette évidence, mais savons-nous garder les agents en postes ?

Une première liste de ces profils nous a été communiquée :

- *Attachés avec et sans encadrement*
- *Médecins*
- *Métiers financiers : comptables toutes catégories confondues, tarificateurs, contrôleurs de gestion*
- *Chargés de travaux et conducteurs d'opération*
- *Ouvriers et Techniciens spécialisés = Métiers spécifiques*
- *Métiers informatiques : Ingénieurs en production et/ou en systèmes d'informations et techniciens*

Mais le régime indemnitaire est-il vraiment le seul en cause ? Bien sûr que non. Nous avons évoqué les CAP qui ne sont pas favorables à tout le monde (exemple des futurs attachés hors classe qui doivent remplir « un imprimé fait maison » sur leur état de service et leur expérience) ; les entretiens professionnels où les agents(tes) ne se voient pas tous valorisés et pour lesquels une « croix » PLUS FAVORABLE que lors de l'entretien précédent relève du parcours du combattant.

Pour une grande partie des agents du CD, la CAP n'apportera jamais –ou dans si longtemps- de changement de grade. Tant que cette situation perdure, il semble compromis d'espérer mener une politique d'attractivité efficace.

Précision apportée par l'administration suite à notre questionnement, il est prévu que les mesures « d'attractivité » mises en place pour les profils ci-dessus s'appliquent également aux agents déjà en fonctions sur ces profils.

4) Revalorisation des métiers au titre de l'engagement

Il nous est précisé que dans le cadre du plan d'actions des solidarités, l'exécutif a cité les référents ASE comme devant bénéficier de cette mesure. N'oublions pas que la crise sociale que nous traversons, fait état de conditions de travail et de souffrance sans pareil, et concerne l'ensemble des agents, ce qui implique la reconnaissance et l'engagement qu'il se doit pour toutes et tous et sans aucune différence.

Pour FO PERSONNE NE DEMERITE, CAR TOUT LE MONDE EST ENGAGE ET AU SERVICE DE L'INTERET GENERAL.

En voulant valoriser une partie des agents(tes) engagés sous fond d'égalité professionnelle hommes/femmes et de « convergence des filières », il semblerait que le paradoxe de cette mesure l'emporte ! Comment voir autre chose qu'une maladresse, en valorisant certains, on ignore les autres… on a connu plus motivant, comme signal…

LES INEGALITES DOIVENT ETRE COMBATTUES TOUS LES JOURS.

5) Prime de suppléance

« Il s'agit de pouvoir gratifier un agent(e) lorsqu'il assume pendant une durée supérieure à un mois les missions d'un collègue absent ou d'un poste vacant »

Le montant de cette prime serait de 200€ brut par mois et pourrait être partagée au maximum entre 3 agents.

FO a pointé les directions qui rendent des postes, de facto les collègues doivent assurer les missions, ajoutée à cela la mutualisation instaurée des moyens humains pour absorber la charge ou la surcharge de travail (les postes ne sont pas remplacés, tous les services connaissent une explosion de leur activité liée à l'explosion démographique de notre département en inadéquation avec les moyens dévolus).

FO A DEMANDE DAVANTAGE DE VALORISATION EN CAP. MAIS, SI LES CRITERES SONT DIFFERENTS POUR L'ATTRIBUTION DU RIFSEEP AVEC CEUX DES CAP, NE TROUVEZ-VOUS PAS QU'IL SERA DIFFICILE D'ETRE SUR LA MEME LONGUEUR D'ONDES ?

Comment créer un nouveau régime indemnitaire déconnecté des CAP sans créer de l'arbitraire ?

Trop de flou dans la mise en place d'une telle mesure ouvre la voie à des abus potentiels, des pressions à la suppléance forcée et subie …

6) Prime de tutorat

Cette prime permettrait selon l'administration de gratifier un agent(e exerçant la responsabilité de tuteur et de tutrice pour l'accueil d'un stagiaire (pour une durée supérieure de trois mois) et d'un collègue en repositionnement professionnel ou sur un poste relais.

Pour FO cette prime est une juste reconnaissance du travail d'investissement et de formation des tuteurs et tutrices.

A ce titre FO revendique que ce délai de trois mois minimum soit ramené à un mois pour gratifier tous les agents et agentes qui contribuent à l'accueil de stagiaires.

7) Prime de projet

« Développement de la culture projet nécessitant de confier à certains agents(es) des missions ponctuelles, la prime permettrait de gratifier cette implication, mais serait limitée aux missions ayant fait l'objet d'une lettre signée du DGS et qui sont hors du périmètre de la fiche de poste de l'agent concerné ».

Voilà ce qu'est la prime de projet. FO dit NON au fait du prince.

8) Prime de présentéisme ou CIA (complément indemnitaire annuel) :

La collectivité entend mobiliser le CIA comme une prime d'assiduité qui gratifierait les agents(es) en fonction de leurs nombres de jours de présence au cours de l'année écoulée. L'administration fixerait le seuil à 5 jours d'absence. Seuls les congés maternité/paternité seraient exclus.

Le syndicat FO ne rentrera pas dans le comptage des jours d'absence. Aucun syndicat ne doit se substituer au diagnostic d'un médecin, telle est notre position.

FO regrette que le CD31 s'engage dans cette voie…

Par ailleurs nous avons déjà évoqué lors d'une Rencontre de Dialogue Social, que le rapport de la Chambre Régionale des Comptes d'août 2019 faisait état de l'absentéisme de la façon suivante : « l'absentéisme est mesuré au département de la Haute-Garonne en fonction des jours calendaires et non pas des jours ouvrés ».

Nous laissons chacun à ces réflexions.

RECAPITULATIF REVENDICATIONS FO

1) ***Plus de groupes de fonctions dans toutes les catégories valorisant toutes les fonctions diverses et représentatives de la réalité du travail effectué par chacune et chacun ; une valorisation financière allant de la catégorie C vers la catégorie A pour une répartition plus égalitaire ; reconnaissance et valorisation de tous(tes) les agents(tes) qui font fonction de … « les faisant fonction » ;***
2) ***Une revalorisation et une reconnaissance des métiers ainsi qu'une véritable égalité professionnelle hommes/femmes ;***
3) ***L'attractivité des métiers ne doit pas être vue uniquement sous l'angle financier mais aussi par le biais des entretiens professionnels, des CAP, des conditions de travail ;***
4) ***Une valorisation de l'engagement pour toutes et tous sans distinction ;***
5) ***Non à la prime de suppléance, mais OUI au recrutement et au remplacement ;***
6) ***OUI à la prime de tutorat étendue à l'ensemble des formateurs ;***
7) ***NON à la prime de projet comme fait du prince ;***
8) ***NON au CIA (complément individuel indemnitaire) assujetti aux absences de plus de 5 jours, car personne ne doit se substituer aux diagnostics médicaux.***