

RIFSEEP/ PPCR Catégorie A

Comité technique du 9 juillet 2019

Des avancées nécessaires dans cette nouvelle organisation des carrières et des rémunérations des catégories A dans les collectivités rennaises...

- Un rattrapage salarial de la filière culturelle pour un régime indemnitaire identique à celle de la filière administrative ;
- La possibilité pour tous les agents de dérouler leur carrière quelque soit leur parcours dans les deux premiers grades, aux conditions statutaires ou internes suivant le parcours ;
- L'augmentation du ratio d'avancement de grade des infirmiers.es et de puéricultrices à 100 %
- La classification des EJE adjointes de crèche dans les parcours avec le régime indemnitaire correspondant.

... Bien insuffisante au regard des inégalités toujours existantes...

- Un écart de régime indemnitaire de 292 € mensuel entre un ingénieur et un attaché classés sur le parcours 1, un écart de 283 € entre un Attaché principal de conservation du patrimoine et un ingénieur principal classés sur le parcours 3...

SUD demande une convergence vers le régime indemnitaire des ingénieurs pour toutes les filières, en particulier au regard de l'objectif affiché d'égalité professionnelle femmes/hommes. Nous en sommes loin !

- Un écart de régime indemnitaire de 1025 € mensuel entre un ingénieur territorial responsable de service parcours 3 et son directeur classé parcours 6.

SUD affirme que ces écarts de régime indemnitaire, qui creuse un fossé entre les agents, va être source de démotivation des agents, d'un sentiment de déclassement, d'absence de reconnaissance des métiers par la collectivité. Déjà plusieurs services se mobilisent pour demander des changements de classification au regard des raisons évoquées précédemment.

- Des fonctions ressource dévalorisées, souvent en parcours 1 ou 2 ;
- Une absence de reconnaissance des encadrants de petites unités, moins de 5 agents, ou de services avec beaucoup de contractuels ;
- Une absence de reconnaissance des agents ayant eu dans le passé des postes à grande responsabilité et qui ne pourront plus aujourd'hui atteindre le dernier grade de leur carrière ;
- Une diminution du ratio d'avancement de grade pour les attachés de Rennes Métropole (uniquement) qui voient leur ration passer de 100% à 80% ;
- des ASE/EJE qui ont un régime indemnitaire inférieur au parcours 1.

SUD demande que le nombre de parcours soient diminués, ainsi que les écarts mensuels de RIFSEEP, afin que tous les agents se sentent reconnus et valorisés dans leurs missions.

...Avec une méthode déplorable qui met les agents en tension.

- Des critères de classification qui pour la plupart ne sont pas objectivés, qui laisse place à l'arbitraire et à la possibilité d'une sous-classification d'un agent qui n'est pas reconnu par son responsable.

Sud a demandé à maintes reprises des critères objectifs comme peuvent l'être ceux sur l'encadrement. Des critères vagues permettent uniquement de gérer la masse salariale en validant ou non certains critères et donc des niveaux de rémunérations.

- L'absence de participation des agents dans la mise en place du RIFSEEP/PPCR, l'absence d'information à l'attention des agents. A ce jour, il n'y a notamment aucune information sur cette démarche sur l'intraRennes...

- L'absence de dialogue social : les syndicats ont été reçus pour être informés, c'est tout.

- Une classification menée en un mois chrono, avec des décisions durant les vacances d'été des agents, qui empêche de travailler ensemble sérieusement. Nous constatons aujourd'hui le résultat.

- L'absence de passage de la démarche en amont en CHSCT afin de montrer aux représentants du personnel la méthode mise en place pour éviter l'apparition de risques psychosociaux. Ce qui aurait eu pour effet d'obliger l'administration à prendre en compte ces risques inhérents à tout changement d'organisation d'une telle ampleur dans la collectivité.

Par ailleurs, aujourd'hui la collectivité n'a pas communiqué sur le montant du RIFSEEP 2019, ce qui fait qu'il est impossible de connaître sa future paie. Nous n'avons pas non plus d'éléments sur la clause de maintien du régime indemnitaire pour les agents qui auraient une baisse.

SUD s'est abstenu lors de ce vote au Comité Technique, ne voulant pas voter contre les avancées pour certains agents.

Mais la démarche globale est très insatisfaisante, voir maltraitante pour certains.es.

Pour information, la CFDT et l'UGICT-CGT ont voté pour la mise en place de ce RIFSEEP/PPCR. Ces représentants des personnels sont visiblement satisfaits de ces nouvelles modalités de rémunération et de déroulement de carrière !

SUD-SOLIDAIRE, c'est aussi pour les cadres !



Section SUD-SOLIDAIRES

Ville de Rennes, CCAS, Rennes Métropole Centre commercial Le Torigné, 8 Place de Thorigné, 35200 Rennes

Tél : 02 23 62 25 75 Courriel : sud@rennesmetropole.fr Fax : 02 99 86 60 29

Site : sud-ct35.org Page Facebook : section ville de rennes syndicat sud ct 35