



Quimper, le 30 mai 2017

Lettre ouverte à Madame la Présidente
Conseil départemental du Finistère

Section Conseil départemental

Vous avez refusé de recevoir la CFDT alors que nous souhaitons un échange constructif autour du nouveau régime indemnitaire et lever les interrogations concernant la future rémunération de tous vos salariés, voici ce que nous voulions vous dire :

Votre engagement écrit

Source « rapport délibérations »

Vous vous êtes engagée en séance plénière des 26 et 27 janvier 2017 sur le **lancement d'un chantier structurant en matière de gestion de la carrière et de la rémunération** avec la mise en place d'un nouveau régime indemnitaire impliquant la cotation des postes, l'appropriation d'un nouveau dispositif d'entretien professionnel ainsi que la démarche de prévention des risques psycho-sociaux.

Votre objectif était de « mettre la collectivité en conformité avec la réglementation en tenant compte des fonctions, sujétions, expertises et engagements professionnels, vous souhaitiez également un meilleur équilibre entre filières et favoriser une plus grande égalité entre les femmes et les hommes de la collectivité ».

Enfin dans ce même rapport, sous le titre « construire la confiance », vous évoquiez le fait que « pour favoriser les propositions et la participation des agents au bénéfice du service public, il conviendra de développer les conditions permettant l'écoute des agents, l'émergence de l'intelligence collective, le développement de la coopération pour utiliser au mieux les compétences.... »

La CFDT vous répond que :

Construire la confiance

1. En développant les conditions permettant l'écoute des agents

Dans ce dossier RIFSEEP, les agents sont déjà inquiets car leurs encadrants ne se sont pas totalement appropriés le nouveau dispositif d'évaluation. Cette dernière, à tout le moins, ne fait pas consensus sur le critère (satisfaisant au minimum pour tous les agents - très satisfaisant = exceptionnel). Cette première évaluation ne devrait faire l'objet d'un bilan qu'à l'automne ! Si ce bilan a lieu ...

Construire la confiance

2. En faisant émerger l'intelligence collective

Nous souscrivons à cette idée, mais à condition que vous donniez du temps à tous. Or certains ont déjà été sollicités en urgence sur la classification des emplois. Où sont les réunions d'harmonisation pour un projet structuré et partagé ?

Construire la confiance

3. En développant la coopération

Qu'il s'agisse de coopération entre directions ou avec les organisations syndicales, nous sommes loin du compte car cette réflexion se fait à marche forcée.

Ce chantier est bien trop vaste et mené de façon bien trop artisanale pour imaginer que le rendu sera à la hauteur des enjeux managériaux de demain.

Position des autres collectivités

Au niveau régional, aucun de vos homologues bretons ni aucune grande agglomération n'a choisi la mise en œuvre du CIA (complément indemnitaire annuel).

Se trompent-ils tous ?

Position CFDT sur le RIFSEEP

Au niveau national, la Fédération CFDT-INTERCO s'est fermement positionnée contre cette réforme suite aux négociations dans la Fonction Publique de l'Etat.

Une réforme imposée et bâclée

Il convient de rappeler que le décret du 20 mai 2014 portant sur le RIFSEEP a été rejeté massivement au niveau interministériel par les organisations syndicales mandatées puisqu'il a été imposé sans débat de fond sur la refondation des régimes indemnitaires existants et sans vision RH qualitative.

Ce décret modifie en profondeur la logique indemnitaire préexistante qui reposait essentiellement sur le grade et engage chaque ministère à rédiger une circulaire de gestion avec ses priorités, ses critères et ses montants avec pour conséquence une aggravation des disparités.

Si le classement dans un groupe n'a aucune incidence immédiate sur le niveau de la rémunération au moment de la mise en œuvre, il aura un impact au moment de la mobilité.

L'IFSE : une individualisation de la rémunération

Cette IFSE se traduit concrètement par l'abandon des barèmes de primes établis par grade.

Les seuls repères indemnitaires seront désormais : le montant initial de primes avant mobilité et le montant minimal décidé lors de la classification pour tout nouveau recruté.

Cette individualisation va inévitablement générer des tensions entre services, entre les collègues d'un même service, en particulier pour ceux ayant soit le même grade, soit la même fonction mais avec une IFSE différente.

Une réforme ingérable

Le RIFSEEP risque d'être une usine à gaz sans réel plus-value ni financière ni de reconnaissance de la valeur professionnelle pour tous les agents.

Elle pourrait induire de fait une absence de mobilité si le risque de perte de rémunération en changeant de poste est trop important.

Au niveau local, la section CFDT a fait le choix de s'inscrire dans cette réflexion collective en participant à cinq réunions de travail initiées par la direction générale.

Syndicat CFDT Interco 29 – Section Conseil départemental du Finistère

6 rue de Kerhuel CS29029 – 29196 Quimper cedex

☎ 02.98.76.65.00 – 06.79.53.05.34

cfdt@finistere.fr

contact Outlook : SYNDICAT C.F.D.T.

Notre intention était de faire évoluer le projet de manière positive, de l'encadrer avec des garanties pour les agents sur du long terme. Même si l'économie générale du texte initial reste très contestable.

Arrivés à ce stade du travail, la CFDT vous fait part de ses 5 incontournables avant la mise en œuvre.

Sans réponse de votre part, la CFDT quittera la table des négociations :

1. Le décret 2014-513 du 20 mai 2014 prévoit dans son fondement un délai raisonnable de mise en œuvre à savoir un échelonnement de janvier 2017 au 1^{er} janvier 2019, date butoir de sorties des décrets pour tous les corps de l'état et pour tous les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale. Nous revendiquons ce délai raisonnable afin de continuer la réflexion et non un Comité Technique en juin et octobre, avant la délibération du 21 décembre. Comme toujours vous confondez vitesse et précipitation.
2. la transparence au niveau des enveloppes financières dédiées. Nous voulons dès aujourd'hui les montants de :
 - l'enveloppe budgétaire globale du régime indemnitaire existant hors NBI et indemnités particulières,
 - l'enveloppe budgétaire future du RIFSEEP pour les 4 prochaines années.
3. la certitude que tous vos agents de catégorie C percevront un nouveau régime indemnitaire supérieur ou égal à celui en vigueur aujourd'hui (270 € mensuel).
4. la garantie du maintien des régimes indemnitaires perçus par les salariés au-delà des 4 ans prévus par la loi si les agents concernés ne changent pas de poste de manière volontaire.
5. la validation par la CFDT de la classification de tous les emplois.

Les conditions de confiance dans votre projet et dans votre administration n'étant pas réunies, la section CFDT ne peut s'engager dans un dossier aussi sensible.

Sans oublier que se rajoutent à cela, les dossiers : CIA (complément indemnitaire annuel) - temps de travail - remisage des véhicules professionnels – futurs dossiers pour lesquels le flou persiste sur votre volonté d'en faire des outils d'équité entre catégories professionnelles, d'amélioration des conditions de travail, de diminution des risques psycho-sociaux.

Afin que la CFDT continue à participer à cette réflexion et à porter auprès de tous les salariés la finalité du dossier RIFSEEP, nous vous demandons de répondre favorablement à nos cinq incontournables.

Dans l'attente de votre réponse, nous vous prions, Madame La Présidente, d'accepter nos sincères salutations.



Pour la section,
Claire LE GUILLOU
Syndicat CFDT INTERCO 29
Conseil départemental du Finistère

Syndicat CFDT Interco 29 – Section Conseil départemental du Finistère
6 rue de Kerhuel CS29029 – 29196 Quimper cedex
☎ 02.98.76.65.00 – 06.79.53.05.34
cfdt@finistere.fr
contact Outlook : SYNDICAT C.F.D.T.