

COMITE TECHNIQUE DU 18 Juin 2021**Dossier 2 : RIFSEEP – déclaration de la CGT**

Madame la Présidente,

Nous arrivons aujourd'hui au terme des échanges entre les organisations syndicales et la collectivité sur la mise en place du RIFSEEP dont les conséquences impacteront durablement le quotidien des agentes et des agents de Brest métropole puisqu'il est question ici de pouvoir d'achat.

La CGT a combattu dès sa création, le principe du RIFSEEP et de son cousin le PPCR qui sont à eux-deux des armes de régression sociales massives. Avec ces deux outils, MACRON voulait payer les fonctionnaires au mérite et réduire les dépenses des collectivités. Or, un service public ne se gère pas comme une entreprise à but commercial. Le travail rendu doit répondre aux besoins des usagers, non à un souci de rentabilité à tout prix. Le PPCR, avec l'avancement de grade automatique, neutralise toute ou partie la carrière des agents ainsi que les entretiens d'évaluation annuelles.

Le RIFSEEP permet d'instaurer un système de rémunération « à la tête du client » via notamment le CIA ou des notions volontairement ambiguës d'expertise et de technicité : chaque agent-e pouvant en effet revendiquer à juste titre ou non, d'être plus expert ou exercer des tâches plus techniques que son collègue. Question : sur quels critères objectifs ? La boîte de Pandore est ouverte.

Le CIA ouvre la possibilité d'inclure dans une part variable, donc dépendante des évaluations annuelles, des pans entiers et non des moindres, de la rémunération comme par exemple pour Brest métropole, les primes de mars, de fin d'année ... etc. Il est aisé d'imaginer dans un tel scénario les phénomènes de cour, ou encore la pression sur l'encadrement qui serait dès lors pris en tenaille entre les besoins des agents d'une part et les nécessités de tenir des enveloppes budgétaires limitées d'autre part. La CGT a combattu ces poisons de la division avec succès, le CIA étant maintenu au plus bas niveau. De même, la CGT a bataillé et obtenu que l'intégralité des primes actuelles (mars, juin et novembre) soient sanctuarisées dans la part fixe.

Nous regrettons cependant que la prime de mars soit renommée en « prime dotation santé ». Rappelons que cette prime a été le fruit d'une longue lutte en 2012 menée par la CGT, en grande partie au sein de la direction Educations, pour obtenir une revalorisation indemnitaire, aucunement une « prime à la mutuelle ». Une simple relecture des tracts, préavis de grève et même de la délibération du conseil communautaire de l'époque, permet de corriger aisément cette falsification de l'histoire. Par ailleurs, la CGT s'oppose à ce « fléchage » budgétaire car à ce jour, la mutuelle n'est pas obligatoire dans la fonction publique et certains collègues n'en ont même pas. Cette prime tomberait dans le vide. Il faut donc renommer cette rémunération dans le cadre d'une prime de l'IFSE. N'anticipons pas non plus sur l'avenir incertain d'une décision gouvernementale qui ne verra peut-être jamais le jour. Ne nous improvisons pas experts de la boule de cristal ou du marc de café !

Concernant le Régime Indemnitaire, il est nécessaire de rappeler que lors de sa mise en place en 1991, la CGT a obtenu après un dur combat qu'il soit attribué aux agent-es de la catégorie C et non réservé uniquement aux catégories A et B, comme cela était prévu à l'origine. La position de la CGT sur le principe du versement Régime Indemnitaire est le suivant : si chaque agent-e constitue un maillon essentiel de la chaîne, alors le montant versé devrait être le même pour toutes et tous. Ce

qui est loin d'être le cas à ce jour. Le calcul actuellement en vigueur a pour conséquence d'amplifier les inégalités de traitement : plus on gagne, plus on touche. La CGT a donc combattu pour réduire ces inégalités, jusque dans les filières. Les écarts de rémunération peuvent en effet être importants, à grade et échelon égal, par le jeu entre autres des primes de sujétions, etc.. En plus, perdre ses primes-métier dans le cadre d'un reclassement pour maladie, c'est la double peine assurée.

C'est dans ce cadre contraint que la CGT a néanmoins argumenté et put faire valoir ses revendications en terme de défense du pouvoir d'achat des agent-es avec un rattrapage de ces inégalités par une augmentation de 10€ supplémentaires (en plus des 45€ socle) pour celles et ceux qui n'ont pas de sujétions particulières. C'est un premier pas positif.

Au sujet du montant de la part fixe qui est proposée (45/55€), il faut noter que son montant est le fruit d'une bataille qu'a mené la CGT pour qu'il soit le plus haut possible. Déjà sur le principe d'une augmentation, puis sur le montant de cette augmentation même, où nous avons obtenu qu'elle soit encore plus importante, même si nous regrettons que le compte n'y soit pas encore.

Pour conclure, la CGT estime que le bilan est globalement positif pour les agent-es de la Collectivité car leur pouvoir d'achat est plus que sauvegardé, ce qui n'était pas automatique, rappelons-le, dans le principe néfaste du RIFSEEP. Ajoutons en complément, et ce en lien avec le point précédent sur le passage aux 1607h, que la CGT restera fermement opposée à toute augmentation de rémunération qui serait compensée par la perte de jours équivalents de congés. Nous refuserons toujours dans l'intérêt des travailleurs, de mélanger la fin du mois (les salaires) avec la fin de vie (la santé) car rétribuer la pénibilité revient à vendre sa santé.