



Lettre ouverte à Monsieur Jean-François FOUNTAINE Maire de La Rochelle, Président du CCAS et de la CDA

C'est avec une grande consternation que nous prenons connaissance des éléments relatifs à la mise en place du RIFSEEP, même si malheureusement nous ne nous faisons guère d'illusions sur celle-ci.

Malgré les éléments portés aux différents comités techniques, et un vote contre unanime de l'ensemble des représentants des agents, les 3 collectivités ont fait le choix de mettre en œuvre ce nouveau régime indemnitaire sans écouter les élus du personnel.

Le constat aujourd'hui : des agents démotivés, démobilisés, et qui contestent de façon massive leur classement. Le système est injuste, incompris et inefficace !

Vous avez expliqué aux agents que le RIFSEEP permettrait l'équité, la cohérence, la valorisation du travail effectué et la transparence. Or, c'est exactement l'inverse qui se dégage. Il ne se passe pas une journée sans qu'un agent ne vienne nous voir ou ne nous appelle pour protester contre son classement. Le nombre de contestations se multiplie, soit par service, soit de façon individuelle, alors même que les voies de recours ne sont ni claires, ni transparentes.

Le guide diffusé auprès des agents (et que les organisations syndicales ont découvert juste après...) laisse entendre que tous les postes de la collectivité sont clairement établis. Pourtant, des agents viennent nous voir sans profil de poste, ou avec des profils de poste qui n'ont jamais été remis à jour.

La lecture seule de votre grille ne permet pas la compréhension (par exemple quelle est la différence entre un ouvrier d'entretien polyvalent classé C3 et un agent technique polyvalent classé en C2 – Tous les adjoints au chef de service relèvent-ils de groupes A même s'ils sont agents de maîtrise ou Cat B– quelle est la différence entre un agent d'encadrement et un chef d'équipe tous les deux classés en C1 – pourquoi le chargé de projets est à la fois en B2 et en B3, un chargé de mission B2 et A4 ...). Les classements sont incompréhensibles, puisque pas clairs ni pour les organisations syndicales, ni pour les agents d'autant plus lorsque l'on essaye d'avoir une vue d'ensemble qui montre des incohérences et des classements différents de collègues sur des motifs que l'on espérerait ne pas être liés à la personne....

On constate, par ailleurs, que des services deviennent des directions et vice versa, ce qui influe sur les classements de groupes et les montants versés aux agents. Bref, le sentiment d'injustice (n'est ce d'ailleurs qu'un sentiment ?) est fort et n'encouragera guère dans l'avenir les agents à faire des efforts sur leur poste. Ce sera d'autant plus vrai quand les nouvelles règles sur l'absentéisme notamment s'appliqueront.

LETTRE OUVERTE



Aujourd'hui, vous ne pouvez rester sans réagir face à cette mise en place. Aussi, nous demandons :

- ◆ D'abroger la catégorie C3 injuste et stigmatisante.
- ◆ De nous faire parvenir le détail de chacun des métiers classés, ainsi que le référentiel emploi et les profils de poste à jour de nos 3 collectivités, ou à défaut les éléments ayant servi de base au classement
- ◆ De faire la clarté sur les voies de recours (et non pas les voies d'information) et d'y associer les représentants du personnel
- ◆ De faire un état des contestations reçues à ce jour et d'organiser rapidement une réunion avec les élus du personnel.
- ◆ L'abandon des retenues sur le régime Indemnitaire pour maladie.
- ◆ Des ratios d'avancement de grade à 100 %.

Dans l'attente d'un rendez-vous, veuillez agréer, Monsieur le Maire Président, nos respectueuses salutations.

Le Syndicat CGT des territoriaux de La Rochelle

LETTRE OUVERTE