juin 2019

Ensemble tout est dit !

CFE CGC — Syndicat CFTC — La Vie à Défendre — VILLE DE MARSEILLE

Compte rendu du comité technique du 6 juin dernier

Le 6 juin dernier s'est tenu le Comité Technique. Voici les principales informations à retenir
Les rapports complets et nos interventions détaillées ainsi que notre déclaration préalable sont consultables en ligne sur notre site à l'adresse : http://ensemblecftccgcvdm.free.fr/thematiques.htlm#CT

Dossiers présentés	Principaux éléments à retenir
Direction Générale Adjointe des Ressources Humaines	• **Organisation des cycles de travail dans les services municipaux – Ajustements et nouveaux cycles** **Votes : 5 contre** (2 CGT, 2 FSU, 1 UNSA) **/ 10 abstentions** (8 FO ; 2 CFTC-CFE-CGC) • **Mise en place du Régime Indemnitaire en tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expérience et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)** **Votes : 6 contre** (2 CGT, 2 FSU, 2 CFTC-CFE-CGC) **/ 9 abstentions** (8 FO, 1 UNSA) • **Modification de la délibération relative aux modalités de mise en oeuvre et de rémunération des astreintes et des permanences au sein des services municipaux** **Votes : 10 pour** (2 CFTC-CFE-CGC, 8 FO) **/ 2 contre** (2 FSU) **/ 3 abstentions** (1 UNSA, 2 CGT) • **Actualisation des taux de promotion** **Votes : 2 contre** (FSU) / **13 abstentions** (8 FO, 2CFTC-CFE-CGC, 2CGT, 1 UNSA) • **Plan de Formation 2019** **Votes : 11 pour** (8 FO, 2 CFT-CFE-CGC, 1 UNSA) / **4 abstentions** (2 FSU, 2 CGT)

Direction Générale Adjointe Architecture et Valorisation des Equipements	**• Renouvellement de la DSP pour la gestion et l'exploitation du Palais Omnisports de Marseille Grand Est** **Votes : 10 contre** (8 FO, 2 CGT) **/ 5 abstentions** (2 FSU, 1 UNSA, 2 CFTC-CFE-CGC)
Direction Générale Adjointe à la Sécurité	**• Organisation de la Direction Générale Adjointe à la Sécurité** **Votes : 10 pour** (8 FO , 2 CFTC, CFE-CGC) **/ 5 abstentions (**2 CGT, 2 FSU, 1 UNSA)
Direction Générale Adjointe Ville Durable et Expansion	**• Modification de l'organigramme de la Direction Générale Adjointe Ville Durable et Expansion** **Votes : 2 pour** (FSU) **/ 13 abstentions** (1 UNSA, 8 FO, 2 CGT ; 2 CFTC-CFE-CGC)
Direction Générale Adjointe des Services de Proximité	**• Modification de l'Organigramme de la Direction des Opérations Funéraires** **Votes : pour** (8 FO, 2 CFTC-CFE-CGC) **/ abstentions** (2 CGT, 2 FSU 1 UNSA)
Direction Générale Adjointe des Services de Secours et d'Incendie	**• Organisation de la Direction Générale Adjointe des Services de Secours et d'Incendie** **Votes : 5 abstentions** (2 CGT, 2 FSU, 1 UNSA) **/ 10 pour** (8 FO, 2 CFTC-CFE-CGC)
Direction Générale Adjointe des Finances et des Moyens Généraux	**• Ajustement de l'organigramme de la Direction Générale Adjointe des Finances et des Moyens Généraux** **Votes : 13 abstentions** (8 FO, 2 CGT, 2 FSU, 1 UNSA) **/ 2 pour** (CFTC-CFE-CGC)
Direction Générale Adjointe Education Enfance et Social	**• Ajustement de l'organigramme du Service de la Jeunesse** **Votes : 8 contre** (8 FO) **/ 7 abstentions** (2 CFTC-CFE-CGC, 2 CGT, 2 FSU, 1 UNSA)
En communication	**• Présentation du protocole d'accord relatif aux moyens syndicaux alloués auxorganisations syndicales représentatives** **• Transfert du Conservatoire à Rayonnement Régional vers l'EPCC** **• Rapport annuel d'information sur la mise à disposition de personnel**

zoom sur le

Deux syndicats bien complaisants !!!

> Le **6 juin 2019**, l'Administration a présenté son dossier sur le **RIFSEEP** qui devrait prendre effet le 1er janvier 2020 et **qui concerne toutes les catégories d'agents.**

Dossier à forts enjeux

Nos organisations reconnaissent le travail de fond menés par la DGARH mais ne peuvent toutefois pas accepter de valider un dossier où il demeure encore beaucoup trop d'incertitudes (voir notre intervention ci-après) Nous avons voté **CONTRE**.

Si tous les syndicats présents en avaient fait de même, nous avions une chance de retravailler ce dossier avec la DGARH, en concertation pour le faire évoluer positivement d'ici à la fin de l'année…

Hélas, deux syndicat se sont abstenus (FO et UNSA) permettant la validation du dossier….

Que ce soit par complaisance, par amateurisme ou toute autre raison, le dossier est entériné …

Nos chances de le faire évoluer rapidement en sont d'autant diminuées !!

Vous pouvez remercier ces deux syndicats de l'attention qu'ils prêtent à votre futur régime indemnitaire …

Voici notre intervention lors du CT :

Ce dossier du RIFSEEP revêt une importance particulière dans la mesure où il est porteur d'une véritable révolution culturelle en matière d'attribution des régimes indemnitaires. En effet, il ne s'agira plus désormais d'attribuer des primes seulement en fonction des grades, de l'ancienneté - aussi de la tête du client - mais bien par rapport à l'emploi occupé, à l'expérience professionnelle et à l'investissement de l'agent.

Nous espérons en préalable que ces critères plus objectifs prévaudront toujours à l'attribution du RIFSEEP. Nous demandons que la DGARH en soit la garante et se dote de tous les moyens utiles pour s'assurer que les propositions effectuées seront

ensemblecftccgcvdm@gmail.com

les plus objectives possibles.
Pour ce faire, une première démarche est indispensable : maîtriser parfaitement les emplois occupés et les missions dévolues à leur détenteur, notamment chez les cadres. Bon nombre d'entre eux ne se font jamais connaître, et sont pourtant de gros travailleurs. Point besoin de briller en réunion «au château» pour faire correctement son travail… Concernant le dossier qui nous est présenté, nous pouvons faire deux types de remarques : sur la méthode de travail et sur le fond.

I. Sur la méthode de travail :

Certes nous saluons le gros travail effectué par la DGARH depuis plus de deux ans, et ne doutons pas de la volonté des responsables concernés d'avoir recherché la plus grande efficacité possible. Nous regrettons toutefois que seules les DRP aient été associées ainsi que quelques cadres du groupe miroir. Les directeurs et chefs de services n'ont pas été associés, dans la plupart des DGA, les informations ne sont pas redescendues des DRP et nous avons finalement le sentiment que ce travail a été finalisé par l'AMO que la Ville a désigné pour ce faire, bien loin de la réalité de terrain..

"aucune concertation syndicale"

Nous regrettons également qu'il n'y ait eu aucune concertation avec les organisations syndicales, si ce ne sont 2 réunions d'information, dont la dernière à une dizaine de jour de ce CT. Dans beaucoup d'autres administrations, le RIFSEEP et la liste des emplois ont fait l'objet d'un vrai travail de co-construction avec les cadres opérationnels et les OS.
Nous demandons donc que ce dossier soit repoussé à un prochain CT pour être retravaillé en concertation avec la mission RIFSEEP qui nous est annoncée et qu'il faudrait mettre en œuvre dès le mois prochain en vue d'effectuer avec elle ce travail de réajustement forcément nécessaire d'ici la fin de l'année.

Nous demandons des réunions régulières pour balayer tous les emplois dans le détail et proposer des modifications ou des rajouts si nécessaires.
Nous insistons aussi sur le RI 2019 et sur notre demande de remonter celui-ci dans les différents grades aux minima réglementaires. Il n'est en effet pas normal que pour certains grades, les montants attribués soient en deçà de ce que prévoient les textes. Cette anomalie est d'autant plus grave que c'est le RI 2019 qui servira de base au calcul du RIFSEEP 2020.

Ce qui nous amène à dire que vouloir respecter l'enveloppe du RI 2019 pour passer au RIFSEEP 2020 n'est pas compatible avec l'esprit même de ce nouveau mode de «primabilité».
Utiliser les différentes composantes du RIFSEEP (expériences professionnelles et CIA) comme variables d'ajustement n'est pas logique pour beaucoup de cadres et agents qui sont bien en deçà de ce qu'ils devraient toucher. C'est pourquoi, nous demandons que chaque cas individuel soit revu avec la plus grande attention et en lien direct avec l'intéressé afin que chacun puisse exprimer son avis et ses commentaires.
Il nous paraît enfin essentiel de prévoir une

forte communication collective et individuelle lors de la mise en œuvre du RIFSEEP : au-delà de l'arrêté individuel qui nous a été annoncé, il est important que chaque agent soit informé le plus clairement possible de sa situation et que lui soit laissée la possibilité de la discuter (via les DRP ou directement à la DGARH).

Nous souhaiterions que soit rédigé, d'ici à la fin de l'année 2019, un règlement du RIFSEEP visant à en rappeler la définition, les modalités de calcul, les méthodes d'attribution et les principes de la politique générale de la Ville de Marseille dans ce domaine et ce, en vue d'un traitement équitable des agents et des cadres. Ce document de référence pourrait servir à la fois aux managers pour les dotations mais aussi aux agents pour toute contestation éventuelle ou discussion lors de l'entretien individuel.

Sinon, il est intéressant de s'appuyer sur l'éclairage porté par la circulaire du 5 décembre 2014 du ministre de la Fonction publique relative à la mise en oeuvre du RIFSEEP laquelle souligne que : "*La démarche de simplification du paysage indemnitaire, initiée ces dernières années, vise à réduire sensiblement le nombre de régimes indemnitaires actuellement mis en œuvre dans la fonction publique de l'Etat* ".

En adéquation avec cette idée, la circulaire conseille :
- 4 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie A ;
- 3 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie B ;
- 2 groupes pour les corps relevant de la catégorie C.

Pour les emplois fonctionnels, il sera tenu compte des dispositions statutaires correspondantes.

Sauf erreur, le projet présente 14 groupes de fonctions et 35 sous-groupes indemnitaires, ce qui complexifie à nouveau la répartition et peut engendrer des incohérences entre deux fonctions comparables. Il serait nécessaire que la DGARH indique clairement ces critères de répartition pour que l'on puisse comprendre ce qui différencie deux sous-groupes proches comme, par exemple, (A+ GF1 A+3) et (A+ GF1 A+4).

"nous communiquerons nos observations par écrit à l'Administration"

II. Sur le fond du dossier

Nous n'entrerons pas dans le détail des annexes qui nous ont été transmises et communiquerons nos observations par écrit à l'Administration dans les jours à venir.

Nous souhaitons toutefois effectuer des remarques d'ordre général :

- nous ne trouvons pas normal qu'un même emploi puisse être occupé par les trois catégories A, B, C. Les seuils maximaux étant différents, cela créera forcément des inégalités de traitement. C'est pourquoi nous demandons que l'on ne positionne plus à l'avenir des agents sur des emplois dont la catégorie principale est supérieure à la leur (cette situation trop fréquente, issue directement de la politique de restriction menée en matière de RH qui a conduit de plus en plus à positionner des grades ne correspondant pas à la fonction, faute de moyens et de recrutement suffisants,

n'est plus acceptable)
- nous demandons à ce propos, que ceux qui sont actuellement dans cette situation soient prioritaires pour les avancements de grade et que les lauréats d'examen professionnels soient nommés le plus rapidement possible s'ils occupent des postes correspondants au grade auquel ils ont vocation.
- nous insistons sur la nécessité de lier les réorganisations de services qui transforment l'organigramme au futur RIFSEEP. En effet, nous voyons régulièrement passer des rapports de transformation de divisions en services et de services en directions, sans compter les créations de DGA…

"il importe que la DGARH attache plus d'importance à la relecture de ces propositions"

Ces décisions auront désormais des conséquences essentielles sur le RIFSEEP des responsables concernés et de leurs collaborateurs. Il importe que la DGARH attache plus d'importance à la relecture de ces propositions afin d'éviter des abus ou, à l'inverse, des oublis (en effet, des réorganisations traitées de façon partielle pourraient créer des disparités à terme).

Concernant la garantie indemnitaire, nous demandons pour ceux qui «surcoteraient» d'étudier au cas par cas leur situation : si nous comprenons le principe de ne pas disposer d'une GIA à vie, il convient toutefois de traiter différemment les cas en fonction de l'âge, de la proximité de la retraite, des compétences et des efforts effectués par la personne concernée pour être positionnée sur un poste au niveau de sa surcote…il nous paraît difficile d'appliquer un traitement uniforme à ces situations.
S'agissant des paliers intermédiaires au sein d'un même emploi que la DGARH nous a indiqué vouloir travailler ultérieurement, nous estimons que ce travail doit être fait selon deux approches : l'approche globale de l'ensemble des emplois, mais également une approche progressive et pragmatique à l'occasion de chaque publication de poste en mobilité. Ainsi, ce qui sera fait ne sera plus à faire !!

Nous demandons une fois de plus que le RIFSEEP soit étroitement lié à l'évaluation individuelle ainsi qu'aux critères de choix pour les nominations à la CAP (calendriers concomitants, critères correspondants…).
Dans un souci de transparence, il serait par ailleurs sain que la rémunération des postes soit publique et que les grilles de cotation des emplois soient affichées sur e-média.
S'agissant de la révision du RIFSEEP, nous demandons une révision tous les deux ans et non trois ans.

Enfin, nous souhaiterions comprendre pourquoi certains emplois disposent d'un minimum et d'un maximum de même montant…