



Destinataire : M. Fabian JORDAN

Président de m2A

Le 11 mai 2024,

M. le Président,

Depuis le début de l'année, l'administration s'est engagée dans le travail préalable nécessaire à la mise en œuvre du RIFSEEP dans la collectivité, qui s'est traduit concrètement par la mise en œuvre de 6 ateliers avec l'ensemble des directions au cours du mois d'avril, auxquels vous avez eu l'obligeance d'inviter à participer les organisations syndicales.

En parallèle, des montants très conséquents ont été annoncés aux organisations syndicales par M. le Vice-Président délégué aux Ressources Humaines, M. Jean-Luc SCHILDKNECHT, évoquant un montant annuel de 4 M€ supplémentaires pour le régime indemnitaire en réunion préparatoire. Ces montants sont également ceux avancés lors de l'approbation du budget 2024 le 29 janvier dernier, avec une augmentation votée de 1,3 M€ dès 2024.

Ces perspectives, bien entendu, nous réjouissent, et leur concrétisation permettrait d'inverser la tendance d'années de disette salariale, caractérisé par un cadre de plus en plus restrictif, du fait du gel ou de l'augmentation modérée du point d'indice (5% d'augmentation en 2022 et 2023 pour plus de 10% d'inflation), des stricts quotas de promotion interne ainsi que des règles statutaires en matière d'avancement de grade, qui au fil des années, et plus particulièrement depuis 2022, ont participé à plonger nombre de collègues dans des difficultés financières, et à limiter leurs perspectives. Cela a également contribué à diminuer l'attractivité de nos emplois, occasionnant de nombreux départs ainsi que des difficultés parfois aigües de recrutement.

La mise en œuvre du RIFSEEP, qui fut repoussée d'année en année au rythme des difficultés et crises successives (COVID, démutualisation...), requiert cependant un travail préalable titanesque afin de préparer sa mise en œuvre. En effet, il ne s'agit pas d'une simple évolution du système actuel de primes, mais d'une refonte complète qui oblige à se réinterroger profondément sur l'organisation du travail et des métiers dans la collectivité, les qualifications et les pénibilités, les possibilités d'évolution et les parcours professionnels, ainsi que les modalités de reconnaissance de l'engagement professionnel.

Les premiers ateliers ont mis en évidence l'ampleur de la tâche sur la seule question des groupes de fonctions, qui nécessite de s'accorder sur la cotation de l'ensemble des postes de la collectivité. Lors d'un des ateliers (« Hortensia »), ce n'est pas moins de 100 fonctions qu'il s'est agi de classer ! Si le travail

des ateliers a permis de dégager de grandes tendances, et d'amorcer une réflexion à l'échelle de l'ensemble des directions, la synthèse des ateliers et sa traduction concrète demandera sans doute un temps de maturation et d'échange supplémentaire. Ce travail n'avait en effet jamais été fait avec cette ampleur. Nous en voulons pour preuve quelques aspects concrets à l'issue immédiate des ateliers :

- Les critères de la catégorie C1, privilégiant le seul encadrement, ne concerne presque aucun des postes existants de la collectivité ;
- Nombre de fonction ont été classées à cheval entre les catégories C1/C2 ou B1/B2 en raison de difficultés à objectiver clairement les critères d'expertise permettant d'accéder à la catégorie supérieure, avec de nombreuses discussions relatives à la possibilité ou non de distinguer des « juniors » de « seniors », ou toute terminologie équivalente, au sein d'un même métier ;
- Les critères de la catégories A3 à A5 ont également parfois conduit à une hiérarchie contre intuitive.

Or le travail sur le groupe de fonctions ne constitue qu'une des facettes du RIFSEEP – le « F ». Il faut également prendre en compte :

- le « S », les sujétions, qui ont été mentionnées mais pas véritablement traitées dans les ateliers ;
- le « E », l'expertise, qui n'est pas forcément prise en compte de façon systématique dans les groupes de fonctions ;
- enfin, le « EP », l'engagement professionnel, qui est aujourd'hui, via le Complément Indemnitare Annuel, utilisé de façon très aléatoire (et inégale) selon les services et parfois selon des modalités très éloignées de celles prévues par la loi, valorisant des fonctions récurrentes supplémentaires (qui relèverait davantage de l'IFSE) et surtout, indépendamment de l'entretien professionnel.

Bien évidemment, nous comprenons qu'un tel chantier ne puisse être mené de front dans tous ses volets, et qu'il est nécessaire de séquencer les phases de travail pour aboutir à l'architecture finale. De même, nous comprenons que certains aspects ne peuvent être anticipés, se révéleront au fur et à mesure de la mise en œuvre, et nécessitera dans tous les cas des révisions régulières.

Néanmoins dans l'immédiat, pour les agents, c'est bien la vision finale et le montant final de régime indemnitaire qui va compter, avec l'addition de tous ses composants. C'est à cela que nous, élus du personnel, sommes tenus de nous engager, et de rendre compte, lors de notre avis sur la future organisation du RIFSEEP.

A ce stade, et c'est un aspect crucial, nous n'avons aucune visibilité sur les montants financiers qui sont susceptibles d'être attribués dans les différents volets du RIFSEEP et même pour les différents groupes de fonction.

De nombreux aspects pratiques seront également à traiter : futur RI des « faisant fonction » de catégorie inférieure, impact du passage de l'IFSE d'un pourcentage du traitement à une somme fixe dans certains cadres d'emplois, prise en compte des primes de sujétions existantes (régisseurs, collecte...), conversion ~~de la~~ du CIA à l'IFSE pour certains agents, les éventuelles modalités d'individualisation...

Or avec une poignée de jours ouvrés d'ici au 16 mai (date d'envoi des exposés au CST), et des agendas déjà surchargés par le rattrapage des vacances de Pâques et des jours fériés, il nous sera impossible de

mener le moindre travail sérieux ni sur des cas généraux, encore moins sur des situations particulières. Aucune concertation ni collective ni individuelle en sera possible dans un si court laps de temps.

On ne pourra se contenter d'indiquer aux agents que « *personne n'y perdra* », ce qui revient à exprimer qu'on ne sait pas qui y gagnera et combien, et quelles seront les futures perspectives dans lesquelles il pourrait se projeter. Les effets financiers et symboliques du RIFSEEP seront énormes. Il s'agit aussi pour vous de pouvoir bien mesurer l'effet financier des revalorisations qui vont être engagées.

L'ambition que vous placez à juste titre dans la révision du RIFSEEP mérite ainsi de prendre un temps minimal et incompressible, à laquelle l'échéance du CST de mai et du Conseil d'Agglomération de juin ne peut malheureusement répondre. Par ce courrier, nous souhaitons vous alerter afin de ne pas gâcher cette opportunité unique.

La volonté que nous partageons de revaloriser au plus vite les agents peut être transitoirement répondue par la mise en œuvre d'une prime exceptionnelle à la rentrée, sur laquelle nous sommes prêts à collaborer avec vous.

Compte-tenu de l'importance et de la complexité de cet enjeu, nous souhaiterions pouvoir échanger avec vous sur le sujet lors d'une réunion pour laquelle nous pourrions nous rendre disponible très prochainement.

Dans l'attente, nous vous prions d'agréer, M. le Président, l'expression de nos considérations distinguées.

CGT



Fabien CAMUS

FA



André BECK

Force Ouvrière



Olivia BOZ