



**SYNDICAT CGT DES PERSONNELS
ACTIFS ET RETRAITES DE LA VILLE DE
LILLE - HELLEMES - LOMME**
Hôtel de Ville de Lille - 3^{ème} pavillon - Entresol
Tél. Fax : 03 20 49 51 45
Mail : cgtmairielille@yahoo.fr
Web : www.cgt-villedelille.com

Salaire au mérite,

Pour quel salaire et quel mérite ?

Quand tout le monde vous ment en permanence, le résultat n'est pas que vous croyez ces mensonges mais que plus personne ne croit plus rien. Un peuple qui ne peut plus rien croire ne peut se faire une opinion. Il est privé non seulement de sa capacité d'agir mais aussi de sa capacité de penser et de juger. Et avec un tel peuple, vous pouvez faire ce que vous voulez.

Hannah Arendt (philosophe américano-allemande du 20^{ème} siècle)

ON VAUT MIEUX QUE ÇA !!!!

Lors de la signature du dernier protocole d'accord proposé aux organisations syndicales, l'administration nous proposait de « **clarifier les règles en matière de régime indemnitaire et préparer leur mise à jour dans le cadre de l'application du RIFSEEP** » (nouveau régime indemnitaire....).



Malgré la vacuité des propositions de ce protocole et l'opposition de toujours de la CGT à l'**application du RIFSEEP**, notre organisation a néanmoins signé le protocole pour pouvoir peser sur les futures négociations. L'administration, en bon élève de l'actuel gouvernement, a en effet, conditionné la participation aux négociations des seules organisations signataires.

La décision de la CGT était également motivée par le fait que l'administration nous proposait à la fois des négociations préalables à la mise en place du RIFSEEP au dernier trimestre 2016 et de faire figurer les propositions de progression du Régime Indemnitaire (RI) des différents syndicats.

La CGT proposait entre autre une augmentation de 1000 euros annuel pour toutes et tous.

De négociations et de discussions sur les propositions des organisations syndicales, il n'y en eu guère ! Au contraire, on apprend aujourd'hui que l'administration choisie l'expertise très tendancieuse et certainement fort coûteuse d'une entreprise privée pour la mise en place de ce nouveau régime indemnitaire. Ce nouvel épisode marque une fois de plus le mépris de notre collectivité pour le « **dialogue social** » et les organisations syndicales représentatives du personnel.

Le foutage de gueule continuant... La seule place que consent désormais notre administration aux syndicats est : « **Dans la phase de diagnostic, le prestataire recevra chaque organisation syndicale représentative pour une écoute neutre** ».

Quel grand soucis de la démocratie sociale !!!

Alors que le protocole ne prévoyait que la mise en place de l'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise) qui grosso modo devait épouser les formes du RI actuel, elle intègre désormais le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, apprécié dans le cadre de l'entretien d'évolution professionnelle.

Partie du RI, individualisée, qui sera révisable chaque année à la hausse, à la baisse ou voire simplement supprimée. **C'est la mise en place d'un véritable RI à la tête du client**, puisque l'administration se propose: **« de donner la liberté à la structure d'encadrement le versement de la prime d'accord salarial (de septembre) au regard de son appréciation, et de faire varier le montant annuel versé à l'agent, y compris à la baisse ».**

Lors de la dernière réunion de direction (consultable sur l'intranet) nos employeurs nous dévoilent un peu plus leurs intentions néfastes, à savoir :

De mettre en place un **« intéressement individuel: prime pour les agents lorsqu'ils réussissent un changement ou réalise des économies »** et un **« intéressement collectif: attribution d'un budget supplémentaire pour le service qui aura permis des économies ou qui aura trouvé de nouvelles recettes ».**

Avec ce type de projet, va t'on encourager, par exemple nos collègues de la restauration scolaire à préconiser une réduction des rations servies aux enfants scolarisés ou d'en d'autres services pousser les collègues à demander **la suppression d'un poste pour maintenir leur Régimes Indemnitaires ????**

Toutes ces mesures sont inacceptables, non seulement par le non respect du principe d'égalité, (principe fondateur de la fonction publique). Mais surtout, elles amplifieront les conflits et les mal-être dans les équipes et services à un moment où la ville prétend prendre en compte les RPS (Risques Psycho Sociaux)

Alors qu'il reste aujourd'hui un seul syndicat à la ville, qui par malhonnêteté intellectuelle ou ignorance, pour estimer que ce racket sur nos salaires et carrières qu'est le PPCR est l'avancée du siècle. L'administration se félicite des économies qui **« pourraient être générées par des ralentissements de GVT (Glissement Vieillesse Technicité: soit l'augmentation du salaire par le déroulement de carrière) notamment au travers de la réforme du cadencement de l'avancement d'échelon »** que permet PPCR.



Que deviennent ces économies faites sur le dos des agents ?

Puisque l'administration est aujourd'hui en quête d'économie, la CGT lui en propose une conséquente:

La reprise des négociations sur le régime indemnitaire avec les organisations syndicales ce qui lui permettra de réinjecter les dizaines de milliers d'euros que coûte les "conseils privés" dans le régime indemnitaire des agents.

