

A propos de l'article de la Gazette sur le RIFSEEP aux Lilas

La Gazette des communes a publié un article, en date du 24/01/2019, qui décrit les conditions de mise en place du RIFSEEP à la ville des Lilas. Cet article appelle à des commentaires de notre part.

En préalable, force est de reconnaître ce magistral coup de com : chapeau bas, Monsieur le DGS !

Cette première impression ne doit toutefois pas évacuer la question de fond : certains propos, reportés dans cet article, à défaut de vraiment nous surprendre, imposent quelques commentaires.

Le vote favorable des syndicats

L'article de la Gazette indique « *Les rapports avec les syndicats ont changé et ils ont exprimé un vote favorable unanime à ce nouveau régime indemnitaire.* »

Rappelons la position qui a toujours été la nôtre : la CGT est opposée au RIFSEEP. Nous revendiquons même sa suppression.

Voici, pour rappel, un extrait de notre compte rendu de CT du 11 octobre 2017, quand nous avons donné notre avis sur le RIFSEEP :

Les représentants du personnel, ont réaffirmé leur opposition au RIFSEEP, estimant que la rémunération des agents devait être définie par le grade et non par les missions et la manière de servir.

Par ailleurs, même si localement, l'employeur s'est engagé à ne pas utiliser la partie de la réglementation (CIA) qui ouvre la voie à la mise en place de la prime au mérite ou à comptabiliser l'absentéisme pour baisser la rémunération des agents, nous avons rappelé que le RIFSEEP, s'appliquant à l'échelle nationale, représente déjà en soi une remise en cause du statut général en introduisant des logiques de différenciation selon les collectivités et de concurrence entre les collectivités et entre les agents.

Il est incontestable, par ailleurs, que nous avons donné un avis favorable sur les conditions de sa mise en place aux Lilas.

Rappelons ici les raisons de ce vote favorable :

- l'engagement qu'aucun salaire ne serait baissé
- l'affectation d'un budget supplémentaire de 250 000 € pour la mise en place du RIFSEEP
- le fait que l'employeur s'engage à ne pas appliquer le CIA
- la démarche participative

Concernant le caractère « unanime » du vote favorable des syndicats, rappelons qu'à l'époque la CGT était le seul syndicat sur la collectivité.

L'application réelle du RIFSEEP

Dans les faits, la mise en place du RIFSEEP ne s'est pas déroulée de façon aussi unanime que l'on pourrait le croire en lisant l'article de *la Gazette*. Comme l'indique notre compte rendu de CT du 21 mars 2018, des collègues ont eu quelques surprises en observant leur fiche de paie, après la validation du RIFSEEP au CT.

Par exemple, des NBI accueil ont été supprimées sous prétexte que les collègues n'accueillaient pas le public mais d'autres agents (par exemple à la DRH), qu'il s'agissait d'un accueil téléphonique, ou que les missions d'accueil étant partie intégrante du cadre d'emploi ne pouvaient pas faire l'objet d'une prime...

Nous avons obtenu que certaines situations soient réglées mais malheureusement pas toutes.

Nous ne remettons pas en questions que certaines primes aient été considérées comme « indues », car des situations peuvent évoluer et il est logique qu'une réévaluation soit faite en fonction de la réalité. Par contre nous exprimons notre

désaccord sur la méthode : tous les collègues qui ont fait l'objet de ces modifications ont eut le sentiment d'avoir été dupés car ils n'avaient pas été prévenus des changements lors des phases de concertation.

Effectivement, à partir de ce moment-là, « *Les rapports avec les syndicats ont changé* », car, nous aussi, nous avons la sensation désagréable d'être quelque peu instrumentalisés.

Le chantier de la réécriture des fiches de postes

Dans cet article, il précisé que « *la ville a engagé un autre projet participatif en juin 2018 pour la réécriture des fiches de poste* ».

Ce chantier devrait être normalement présenté au CT du 12 mars 2019. Il nous est difficile à ce jour – le 7 février 2019 – d'en dire plus car nous n'avons encore aucun élément à étudier ni aucune remontée des services à sujet.

Quand nous avons appris que ce second chantier des fiches de postes serait lancé (à la fin du chantier RIFSEEP), nous avons exprimé nos réserves sur la méthode. Il nous semblait plus logique que l'éventuelle remise à plat des fiches de poste précède la mise en place du RIFSEEP et non l'inverse. Il nous a été répondu que le RIFSEEP était une priorité, s'appuyant sur un courrier de la préfecture qui insistait pour que les délais soient respectés.

Cet argument nous semble bizarre.

Nous constatons que les Lilas ont précédé de plusieurs mois toutes les autres collectivités du territoire Est-Ensemble dans la mise en place du RIFSEEP (à Bagnolet, le RIFSEEP n'a même pas été voté). À notre connaissance, aucune de ces collectivités ne s'est vue sanctionnée pour son supposé retard. Il aurait donc été tout à fait possible d'inverser les chantiers, tel que nous le préconisons.

Les Lilas, le 07/02/2019

Nous risquons donc de subir une situation où les fiches de postes seront réévaluées afin de les faire correspondre aux fiches métiers (travail qui a été nécessaire pour élaborer le RIFSEEP) et non pour les mettre en adéquation avec les nécessités réelles du terrain.

L'art du management

La fin de l'article de *la Gazette*, ainsi que le portrait du DGS, n'ont pas manqué de nous laisser songeurs.

On y découvre des propos qui n'ont, à notre connaissance, jamais été prononcés publiquement. Il nous semble important que toute la collectivité en prenne connaissance :

« nous devons mettre en œuvre plus de service avec moins de ressources. Tout ce travail sur le sens de nos missions peut aussi être utile pour accompagner une baisse des effectifs. » (...) « *Le but de la commune, pour le budget 2020, est d'inverser la tendance actuelle qui est de 2 % d'augmentation des frais de personnel par an afin d'arriver à un taux neutre.* »

Dans le portrait du DGS : « *le travail participatif engagé a permis de faire accepter ces changements et notamment lorsque se profilent des non-renouvellements de contrats.* »

Et enfin, bouquet final : « *C'est une façon de donner collectivement du sens à la gestion du personnel. Nous avons eu des retours positifs à la suite de concertation. Elle a libéré la parole et le règlement des problèmes est plus facile. J'espère que cette démarche entraînera une baisse de l'absentéisme et des gains de productivité* » (...)

Des suppressions de postes ?

Vraiment, Monsieur le DGS ?

Nous ne le cautionnerons jamais !

Le DGS apportera-t-il un démenti aux propos qui lui sont attribués dans cet article de *la Gazette* ?