



Rennes, le 19 mai 2017

### **Lettre ouverte à Monsieur Jean-Luc CHENUT, Président du Conseil départemental**

Monsieur le Président,

Depuis plusieurs mois, des discussions sont engagées avec les organisations syndicales sur le projet d'évolution des carrières et du régime indemnitaire dans la collectivité. L'examen du dossier en Comité Technique initialement prévu le 12 mai a été reporté par l'administration au 31 mai, pour lui permettre d'intégrer de nouvelles modifications. Celles-ci ont été présentées aux organisations syndicales lors d'une ultime réunion le 5 mai dernier, les documents ayant été remis sur table et comportant des points qui n'avaient jamais été discutés. Après lecture du pré-rapport au Comité Technique, force est de constater que plusieurs de nos réserves et questions (figurant pour certaines déjà dans notre courrier du 7 mars) restent sans réponse.

#### **Sur l'axe 1 - valoriser les métiers, la carrière et les parcours de mobilité au sein de la collectivité (métiers passerelles) :**

Les négociations portées par l'intersyndicale SUD-CGT-FO ont permis de faire évoluer le dispositif : lors de la mise à la vacance, ouverture aux candidatures internes sur la double catégorie (et plus seulement à la catégorie inférieure) et attribution d'un régime indemnitaire intermédiaire entre les RI-socles des 2 catégories (et non plus le RI de la catégorie inférieure). Ces avancées répondent pour partie à notre revendication de reconnaissance et donc de requalification des emplois au regard des responsabilités et missions exercées. La mesure permettra de nommer les agent-es actuellement inscrits sur liste d'aptitude. C'est une première étape mais dont les effets, hors régime indemnitaire, seront tout de même limités du fait des quotas de promotion interne (par exemple : 5 possibilités pour 44 propositions au grade de rédacteur ; 3 possibilités pour 239 propositions au grade d'attaché).

Mais nous n'avons pas de réponse sur les incidences sur les critères CAP pour les promotions, notamment lorsque la nature des fonctions est le critère n°1, ce qui, vu les quotas, limiterait les possibilités pour les agent-es qui ne sont pas fléchés sur des métiers passerelles.

#### **Sur l'axe 3 - rendre plus équitable le régime indemnitaire :**

Dès le début des négociations, nous avons jugé positivement votre décision de ne pas appliquer la part variable « au mérite » du RIFSEEP. Il en est de même pour le déblocage du régime indemnitaire qui n'a pas été revalorisé pour la majorité des agents depuis 2004.

Les négociations engagées par l'intersyndicale SUD-CGT-FO ont permis quelques améliorations des propositions initiales mais sans réelle prise en compte de nos divergences fondamentales :

##### **➤ sur notre conception de la réduction des inégalités salariales Femmes/Hommes**

Au Département, les inégalités de régime indemnitaire à fonctions identiques et grades équivalents concernent essentiellement la filière technique. Les écarts les plus importants en montant concernent la catégorie A entre les ingénieurs entre eux selon leur grade (jusqu'à 750 € d'écart) ainsi que les ingénieurs et les cadres d'autres filières (jusqu'à 1350 € par mois) sur quelques fonctions. Mais cela ne représente que peu d'agent.e.s et sans discrimination femmes/hommes (45% de femmes ingénieures, 49% de femmes parmi les principaux-aes).

Par contre, si l'on se réfère au dernier bilan social (effectif au 31/12/2015 n'intégrant pas les reclassements PPCR), 80% des agents de la filière technique sont en catégorie C et 40 % sont des

femmes. Bloquer le RI des C techniques, c'est aussi pénaliser les femmes qui le sont déjà fortement dans leur déroulement de carrière (60% de femmes adjointes techniques ; 34% seulement parmi les principaux et 10% chez les agents de maîtrise). De plus, au jour de l'entrée en vigueur du RI socle, les 240 adjoint-e-s techniques (parmi lesquels 69% de femmes) bénéficiant d'un avancement de grade ne percevront pas le RI maintenu pour leurs collègues adjoint-e-s principaux-aes (60 € mensuels d'écart). L'augmentation proposée va donc effectivement bénéficier à 28% d'agent-es de catégorie C (alors qu'elles représentent 48% de l'effectif total) et ce n'est certes pas négligeable. Mais à quel prix pour les autres ?

##### **➤ Sur la répartition de l'enveloppe**

Le nouveau RI va surtout bénéficier à 26% d'agent-es de catégorie A, hors filière technique (20% de l'effectif total). Mais alors que la circulaire de mise en œuvre du RIFSEEP préconise 4 groupes de fonctions, le Département en instaure 14, avec 10 montants allant de 300 à 900 € mensuels.

Lors de la dernière rencontre, vous avez fait la proposition d'attribuer une enveloppe supplémentaire de 30 000 euros pour les agents de catégorie C et B dont la répartition reste à confirmer du fait de la suppression de la référence à l'âge et l'expérience professionnelle des agents.

Dans le même temps, au titre de « l'adéquation entre réforme RI et CDAS de demain », vous intégrez 2 modifications des RI socle. La 1<sup>ère</sup> concerne les Conseiller-ères Techniques des CDAS au regard de l'évolution de leurs missions (+ 30 €, soit une enveloppe de 9 000 € pour 25 agent-es).

La 2<sup>ème</sup> concerne la « revalorisation des chef-fes de service vie sociale ». Vous les intégrez dans le groupe de fonction des secrétaires généraux-aes et augmentez le RI socle de 100 € mensuels pour le porter à 750 €. Vous ne nous avez pas communiqué le chiffre de cette mesure mais au vu des tableaux dont nous disposons, cela représenterait une enveloppe supplémentaire de près de 30 000 € pour 17 agent-es (dont la moitié pour les 6 responsables vie sociale qui se voit augmenter leur RI in fine de 200 € mensuels par rapport à la proposition « écho RH ») !

Si l'on peut comprendre ce qui motive la première mesure (alignement sur le RI socle des responsables de mission ?), la seconde ne trouve aucune justification.

##### **➤ Sur des mesures nouvelles qui posent question**

L'introduction d'une « prime minimum prise de responsabilité » concernera essentiellement la filière technique. Les règles d'attribution méritent d'être précisées, en particulier pour les agents de catégorie A.

Par ailleurs, l'introduction d'un mécanisme de correction du régime indemnitaire ou d'une « prime de recrutement » dont les modalités restent floues et surtout discrétionnaires n'est, en l'état, pas acceptable.

##### **➤ Sur l'absence de calendrier de mise en œuvre**

C'est un point de blocage important. Hormis la mesure pour l'avancement de grade des A+, appliquée dès 2016 pour échapper aux nouvelles règles du PPCR et la nomination en 2017 des agents positionnés sur des emplois passerelles et inscrits sur liste d'aptitude, nous ne disposons d'aucun calendrier de mise en œuvre. Vous nous demandez de donner un avis sur un projet pluriannuel sans connaître les priorités données, même dans ses grands principes. Notre appréciation ne sera bien évidemment pas la même si les mesures pour la catégorie C sont différées alors que les revalorisations conséquentes pour les catégories A sont immédiates, qui plus est dans un contexte où vous n'avez aucune visibilité sur ce que sera le budget de la collectivité dans les années à venir.

Nous attendons des réponses sur ces différents points dans le rapport définitif qui sera soumis à l'avis du Comité Technique le 31 mai. Et il serait malvenu de faire porter le chapeau du retard pris à l'intersyndicale alors qu'elle pose la question de l'échelonnement des mesures proposées depuis plusieurs mois, sans avoir de réponse à ce jour.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de nos salutations distinguées.

Pour la CGT

Pour SUD

Pour FO

Olivier HUE

Sandrine DESBORDES

Patrick GLEMEE

Copies :

- Madame HAKNI-ROBIN, vice-présidente

- Monsieur GILLOUARD, directeur général des services

- Madame ABEL, directrice générale du Pôle ressources humaines et performance de gestion