



tel : 03 24 27 26 78
ou : 06 60 04 16 40
site : www.sdu-08.fr

Section syndicale SDU
Conseil général
des Ardennes

4 Place Gaston Defferre
08000 Charleville-Mézières



Mai 2021



RIFSEEP :
une politique de
rémunération contestable

Ordre du jour du Comité Technique du 8 avril 2021 :

Rifseep et ratios d'avancements, (Très étroitement liés comme nous le démontrerons).

Il serait impensable de communiquer sur le nouveau Rifseep du Conseil Départemental, (validé au Comité Technique du 8 avril 2021), sans avant tout se focaliser sur les deux éléments fondamentaux qui structurent nos feuilles de salaire :

Le traitement indiciaire ... et le régime indemnitaire.

Un traitement indiciaire

(une vision à long terme et sécurisée du déroulement de nos carrières).



En fait, nos fiches de paies sont le reflet de la politique de rémunération que tout employeur territorial insuffle, par sa "volonté affichée" ou pas, de privilégier les déroulements de carrières par le biais des avancements de grades.

Autant dire que l'avantage certain de faciliter les déroulements de carrières est d'assurer, à minima, chaque agent d'au moins un avancement de grade dans l'esprit de la "loi Déontologie". D'ailleurs, le SDU n'a eu de cesse de soulever les situations difficiles des "accidentés de carrières" partant en retraite au même grade que celui du recrutement, même après 35 d'années de services ... sans aucune valorisation de carrière.

De manière plus globale pour l'ensemble des agents, la principale incidence d'une réelle politique d'avancement est de se prémunir de toutes baisses de revenus lors des futurs départs en retraite.

Dans le cas très précis qui nous intéresse au Conseil Départemental des Ardennes, nous avons connu il y a une dizaine d'années, ce style de politique de rémunération favorisant les déroulements de carrières. Il n'est pas inutile de rappeler qu'avant 2013/2014, la politique d'avancement de grade fixait le taux des promouvables à 100%.

"C'était l'époque bénie où les agents proposés sur les tableaux d'avancements avaient la garantie d'être promus ... (et ne louchaient pas forcément sur les primes des collègues comme on le constate depuis l'instauration du Rifseep)".

Puis après 2013/2014, cette politique de rémunération, plutôt volontariste, s'est faite oublier donnant lieu à des ratios restrictifs votés chaque année en Comité Technique.

Adieu les 100% de promouvables. Place aux miettes de pourcentages..., pour raison de difficultés budgétaires. Et place aux ratios d'avancements ... en page 3 de ce tract.

Un régime indemnitaire

(une vision à bien plus court terme ... et surtout facultative).

CHASSEUR DE PRIMES



Contrairement à une augmentation de salaire par avancement de grade (vu ci-dessus), une augmentation de vos primes ne comptera pas pour vos retraites. Raison même de l'attachement du SDU à défendre les avancements de grades au lieu des primes, d'où notre scepticisme nuancé quant aux bénéfices de ce Rifseep.

(2)

Le Rifseep, voté en Mars 2021, marque-t-il une avancée par rapport à 2018 ?

Par rapport à 2018, incontestablement Oui ! Mais il faut dire qu'on parlait de tellement bas avec nos 800 perdants d'office. Pas un seul Conseil Départemental n'avait fait pire !!!

Rappelons en effet qu'en 2018, contrairement aux autres Conseils Départementaux de France, la mise en œuvre du Rifseep au Conseil Départemental des Ardennes fut l'occasion de désigner 800 perdants (*lire les 3 tracts de 2018 sur le site SDU08*), alors que la mise en place du Rifseep n'autorisait aucune baisse des primes lors de cette transition entre l'ancien dispositif indemnitaire et le nouveau. Bien au contraire l'article 6 du "décret Rifseep" stipule que :

"l'employeur doit garantir aux personnels le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant le déploiement du Rifseep".

Voilà donc qu'à ce jour, notre employeur revenu à de meilleures raisons respecte enfin ..., **partiellement** ..., les textes en ne s'attaquant plus aux primes ; et alloue même 550 000 euros en complément des 6 millions d'euros que coûte notre régime indemnitaire. **Tant mieux pour les heureux bénéficiaires !!!**

Il n'y a plus de perdants ... ; mais pas tous ne sont pas gagnant !

Bien évidemment, le sdu a participé aux groupes de travail sur le Rifseep ... mais sans pour autant être d'accord sur tout. Car, bien que ce Rifseep soit présenté sous le sceau de l'équité, il n'en est rien. Plus précisément, le Rifseep devait s'articuler autour de trois concepts ; les 1^{er} et 3^{ème} ont pratiquement abouti , mais le 2^{ème} nous pose souci :

- 1^{er} concept : Encadrement, coordination, conception ... **dont la valorisation a été faite**
- 3^{ème} concept : Sujétions ... **partiellement retenues en groupe de travail**
- C'est ce 2^{ème} concept qui n'as pas été respecté : Technicité, expertise, expérience ... **pas du tout objectivées ni en groupe de travail ni au CT ; c'est le maillon faible du Rifseep.**

Car, alors que la Circulaire Rifseep s'attache à ce que la valorisation soit portée sur l'ensemble des parcours, la réelle prise en compte de l'expérience professionnelle et des acquis de cette expérience n'ont pas été retenus. Pourtant cette Circulaire spécifie expressément qu'il doit être tenu compte des :

"... formations suivies, les démarches d'approfondissement professionnel, comme les connaissances pratiques assimilées au fur et à mesure de l'exercice des fonctions permettant de s'enrichir voire élargir les compétences et savoir-faire".
" Ces acquis de l'expérience professionnelle vont venir enrichir les bagages "

L'expérience professionnelle a été délibérément écartée des critères objectifs pour l'ensemble des agents.

Dans un autre registre, l'équité de traitement ne sera qu'un vain mot dans de nombreux cas. Pour exemple, nous n'avons toujours pas compris comment un responsable de légumerie pouvait être classifié B2 quand un responsable de cuisine est C2, même si le but est à régulariser une des vingt-sept inadéquations entre le grade et l'emploi que notre collectivité souhaite résoudre par un saupoudrage de primes ... au lieu de recourir à la promotion interne.

Pourquoi donc tirer vers le bas les Rifseep de certains agents au lieu de les hisser vers le haut, contrairement à ce que communique notre employeur ?

Concernant les travailleur(ses) sociaux(ciales), l'enveloppe budgétaire ne permet pas des avancées dignes de ce nom. Quid de l'expérience professionnelle instaurée par les textes. Seuls les moniteurs éducateurs et les psychologues sont revalorisés compte tenu de leur régime indemnitaire initialement très bas. C'est certes une avancée significative mais pour eux seuls. Toujours dans la même veine, **car nous avons besoin de comprendre sans vouloir opposer les catégories entre elles**, on constate un RI de base d'un emploi de catégorie B à 400€ quand celui d'un A est de 420€. Cela interroge tout autant quand un adjoint administratif en catégorie C est à 405€ alors qu'un assistant social éducatif (cat A) est à 420 €.

(3)

Comme le dit le Président : "C'est pour réduire les écarts" ... ; en ce cas, tant mieux pour ceux qui se satisfont de ce simulacre de valorisation des bas salaires. **Mais alors pourquoi au sein de la catégorie A certains écarts sont si criants ..., allant de 420 € à 3628€ ?**



Tout aussi incompréhensible est le fait qu'un "technicien informatique chef de projet" soit classé "technicien spécialisé" sans que le régime indemnitaire n'en bénéficie ; alors que la fiche métier "technicien chef de projet", au même titre qu'un "ingénieur chef de projet", est bien identifiée auprès du CNFPT et le différencie du technicien classique. On nous rétorquera être devant une erreur du vocabulaire employé. La sémantique empêche donc les "chefs de projets informatiques" ... devenus virtuels ... d'être indemnisés financièrement à la hauteur de leur investissement dans les projets qui leur sont confiés. **Rien de bien équitable donc.** Reste la possibilité de faire un recours ... **bon courage les gars !!!**

Toujours au titre du non-équitable, on se devait de ressortir cette vieille histoire des ex-gardiens, logés en **Nécessité Absolue de Service**, dont on ne voulait plus en 2014 ... pourtant sans raisons



liées à leurs qualités de travail. Du fait de l'interprétation d'un décret sur la réforme des logements, la drh fragmenta ces statuts de gardiens territoriaux par des décisions brutales et radicales ... tout en préservant les agents logés des collègues. Certains des gardiens historiques sont partis, d'autres ont changé d'affectation malgré eux, les derniers enfin paient une redevance de plus de 400 euros par mois constituant une baisse cruelle de pouvoir d'achat ... toujours injustifiée à ce jour.

Ce Rifseep aurait pu être l'occasion de réparer cette injustice ! Hé bien non puisque, une fois encore, nos autorités interprètent les textes à l'avantage des agents logés des collègues, aggravant la fracture entre ces cadres d'emploi de catégorie C. En effet, la circulaire indique que : "Des montants maximaux seront fixés pour les agents logés en **Nécessité Absolue de Service** dont ce bénéfice constitue un élément de rémunération en nature lié aux sujétions". De par les textes, les agents logés en NAS devaient avoir un Rifseep différencié des autres agents. Le Président décidera que Non !

En conclusion, le Rifseep ne doit ni remplacer les avancements de garde, ni concurrencer l'accès à la promotion interne dans les années futures.

2ème thème du CT : Les ratios

Le credo du SDU reste à **la valorisation des carrières par avancements de grade ... au lieu de primes de consolation.** Nous nous imaginons combien ce budget de 550 000 euros aurait pu faire progresser les carrières s'il avait été porté sur les déroulements de carrière, **en augmentant les ratios d'avancements de grade pour tous.** L'an dernier pas un seul technicien n'a avancé. Seules 2 assistantes socio-éducative ont avancé en 2019 ..., 6 en 2020 ..., 8 en 2021 ..., alors qu'elles sont 80 à remplir les conditions statutaires ... et pourtant seules 8% avanceront ... **et toucheront 10 euros de primes à titre de compensation.** Plus d'un tiers des agents des collègues sont au grade de base et devraient se suffire de 50 euros de primes ... afin de leur faire oublier qu'un avancement de grade est bien plus profitable pour leurs futures retraites.

Le SDU n'a donc pas voté ... pour ... un Rifseep se substituant aux avancements de grades.