

2) Pôle Ressources – Direction des Ressources Humaines – Service Paie-Carières : critères de classification et mise en place du RIFSEEP pour les agents de catégorie A, ratios d'avancement (avis);

Suite à notre dernier rendez-vous et la remise, en séance, du diaporama intitulé "proposition finalisée", et en préparation d'une rencontre intersyndicale avec les agents de catégorie A, nous avons fait parvenir à ces derniers vos propositions. En retour, nous avons été destinataires de quelques mails de questionnements sur leur classification pour certains, le contenu des critères pour d'autres, les propositions de déroulement de carrière pour les suivants,

En page 2 du rapport reçu hier soir, veille du comité technique exceptionnel, vous écrivez :

Les dernières réunions ont permis de rappeler les objectifs de cette refonte de la politique de rémunération :

- l'ambition des objectifs politiques portés, au premier rang desquels se trouvent l'égalité professionnelle femmes-hommes et l'équité de traitement,

- Ce point a été mainte fois mis en avant lors de nos rencontres et vous avez semblés être très à l'aise pour nous démontrer, chiffres à l'appui, que les mesures vont dans le sens de la charte sur l'égalité Femmes - Hommes. Pour autant, la majorité des messages reçus proviennent de femmes qui, dans des services ou directions à forte proportion d'hommes, estiment être dévalorisées avec des classifications quasiment toujours inférieures? Ou des femmes en responsabilité qui sont comparées avec d'autres postes pourtant sans commune mesure en termes de responsabilité.

- les réflexions utiles à la répartition la plus équitable possible de l'enveloppe allouée aux agents de catégorie A/A+ au sein de l'enveloppe globale dédiée à la mise en place du RIFSEEP de 1,7 M€ prévue sur une période de 4 ans allant de 2019 à 2022,

- De la même façon que nous avons dénoncé une approche purement financière de la classification des catégories B, pour laquelle nous n'avons hélas pas obtenu de réponse à nos propositions écrites et explicitées, nous estimons que cet argument laisse planer une suspicion d'une classification faite à l'envers avec une rédaction de critères fonctions d'une classification permettant de ne pas dépasser cette enveloppe financière, au lieu de critères aboutissant à une classification dont les montants auraient été définis au préalable,

- les éléments utiles à la bonne compréhension de la classification des postes de catégorie A/A+ selon des critères applicables aux postes de toutes filières,

- Un kit pédagogique à destination des directeurs transmis ce jour sur le RIFSEEP, la classification et la carrière de la catégorie A nous a été envoyé pour information. En termes de pédagogie et d'instruction, nous estimons qu'il manque l'essentiel : le mode d'emploi, tout simplement. Cela nous interpelle d'autant plus que ce kit pédagogique est fourni alors que les classifications sont faites.

Quand allons-nous être destinataires des classifications proposées, s'il vous plait ?

- Nous aimerions aussi connaître l'interlocuteur ou les interlocuteurs auprès de qui nous allons nous adresser afin de faire remonter les incompréhensions entre la classification proposée et les missions réellement exercées ? Les agents eux-mêmes se sentent dépourvus pour porter leurs questionnements tant il leur est répondu que ce n'est pas au niveau de leur hiérarchie directe que la classification aurait été proposée sans pouvoir dire clairement à quel niveau elle aurait été réfléchie. Mais peut-être allez-vous pouvoir nous éclairer sur la méthode et les intervenants choisis pour élaborer cette classification ?

- l'assouplissement et la lisibilité des conditions de déroulement de carrière pour les agents de catégorie A/A+,

- Comment parler d'assouplissement :

- quand vous maintenez des critères internes ralentissant les carrières et où vous maintenez des ratios à 50 % pour la filière technique et proposez 80 % dans la filière administrative?

- quand vous ne permettez pas aux postes classés en dessous de 5 et 6 de dérouler alors que cette possibilité existait auparavant?

- quand la filière technique attendait le RifSeep, après avoir très mal vécu le PPCR et n'y voit qu'un gain d'une année pour les postes classés en parcours 2,

- quand au sein de la filière culturelle nous avons le cas concret d'une agente devant attendre 3 ans de plus que précédemment pour pouvoir espérer accéder au grade d'attachée principale de conservation,

- l'ambition d'attractivité des métiers de nos collectivités, pour permettre de recruter, mais également fidéliser, des agents dont la compétence, parfois rare sur le marché du travail, est indispensable à la bonne marche du service public.

- La fidélisation des agents en poste passe par une confiance et une reconnaissance du travail accompli. Cette reconnaissance ne passe pas forcément que par le régime indemnitaire et les agents rencontrés en sont la preuve. Ils ne souhaitent qu'une application juste des critères au regard de missions réellement exercées. Mais cette classification passe obligatoirement par une connaissance des métiers de tous les agents de catégorie A. Beaucoup nous remercient de l'information que nous leur faisons passer. Pourquoi ne pas avoir rencontré ces agents? Faites preuve de beaucoup plus de pédagogie dans les prochains jours et les prochaines semaines et attendez-vous à être parfois reçus avec défiance et froideur.

- L'attractivité de nos collectivités existe bien. Rennes, Ville ou Métropole, est attractive. Pour autant, la rémunération dans son ensemble est un élément non négligeable dans un choix de carrière.

Les critères :

La lecture des critères appelle encore des demandes d'amendement et de modifications. En effet, il apparaît que la technicité des postes n'est pas suffisamment appréciée, pas assez présente dans les critères en comparaison des critères liés à l'encadrement.

Vous avez entendu la demande de clarification du critère 6 mais votre proposition va totalement à l'opposée de notre demande. Nous espérons, dans ce critère, l'intégration des liens qui ne sont ni hiérarchique ni de subordination mais très importants, lors du déroulé d'un projet, entre le chef de projet et tout un ensemble d'intervenants extérieurs qu'il faut gérer, contrôler, et ce avec d'autant plus de difficulté qu'il n'existe aucun lien hiérarchique entre eux.

Pour autant, nous saluons la volonté de vouloir mettre en place des critères identiques pour l'ensemble des filières. Précédemment, seules deux filières avaient des critères, différents et pas suffisamment explicites pour lesquels nous avons demandé régulièrement des révisions et explications. La encore, leur application va nécessiter de la pédagogie et nous attendons avec impatience la classification de tous les postes de catégorie A et nous serons à l'écoute et nous accompagnerons toutes celles et tous ceux qui demanderont un réexamen de leur classification.

Le déroulement de carrière :

Pour la filière technique qui, nous l'avons dit tout à l'heure, a mal vécu le PPCR via l'allongement des échelons et le recul d'un échelon pour tous, espérait un réel rapprochement vers les critères nationaux. Que nenni. Il est vrai que la notion des modalités d'accès au grade d'ingénieur ne rentre plus en ligne de compte, examen ou concours, pourront dès demain dérouler. Mais à ce moment là, pourquoi maintenir le ratio à 50 %. Nous sommes en attente des critères qui vont être mis en place pour l'appréciation de ce ratio sans doute lors des réunions préparatoire aux CAP. La différence entre les critères internes P1 et P2 est de 2 ans dans les filières administrative et culturelle. Pourquoi est-ce 3 ans dans la filière technique?

Pour la filière administrative. Pourquoi tout simplement ne pas avoir porté le ratio à 100 %?

Nous avons sans doute oublié des questions, des demandes d'éclaircissements, tellement ce dossier nous est proposé au fil de l'eau avec à chaque fois des compléments d'informations.

Nous n'avons pas clairement arrêté notre avis sur ce dossier.

Vous avez choisi de le mener d'une façon surprenante et pouvant porter à des réactions de rejets très farouches, voir violentes.

Nous allons écouter attentivement vos réponses et nous aviserons.

Merci pour votre écoute.