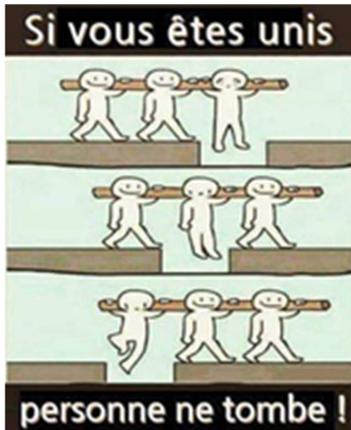




Syndicats CGT et UGICT-CGT  
des Territoriaux  
Rennes – Ille et Vilaine



## **Clauses de Revoyure des catégories B et A**

**ou**

## **Comment certains Syndicats trahissent la raison même de leur existence !!**

En participant à un groupe de travail sur les classifications des agents des catégories A et B, avons-nous été assez naïfs pour croire à la possibilité de rendre ces classifications plus justes, équitables ou transparentes? La réponse est sûrement dans la question telle qu'elle était posée par l'administration.

Quelle légitimité avons-nous pour nous autoriser à choisir, voire à désigner certains agents méritant davantage une revoiture de leurs classifications?

Certains syndicats dits «de propositions» ont activé leur service client à la recherche du compromis.

Pour quels résultats ? Au détriment de quels autres agents ?

Face à l'individualisme et le retour de l'arbitraire hiérarchique, serions-nous la seule organisation syndicale à *militier encore pour des solutions* collectives et pour l'émancipation des rapports de pouvoir-

Rappelons que le Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, portant création d'un régime indemnitaire, prévoit un réexamen du montant de l'indemnité au moins tous les quatre ans au vu de 3 critères clairs et sans ambiguïté.

Bien trop simple!!

La ville de Rennes a préféré les catégories en mélangeant les filières et les cadres d'emplois pour rendre la potion imbuvable.

Nous avons rappelé nos revendications lors de la présentation des modalités de classification au Comité Technique commun. Bien sûr il fallait revaloriser les filières longtemps dépréciées.

Nous avons pointé en temps voulu les incohérences d'un système recourant à l'application de quotas inavoués, au de maintien de salaires et d'inégalités entre jeunes et plus anciens, ou à la compétition entre collègues assurant les mêmes fonctions.

Ce process valorise des critères portant à multiples interprétations (exemple de la délégation...), au détriment des qualifications professionnelles durement acquises par des diplômés de plus en plus élevés ou une expérience professionnelle.

A la suite de nos échanges avec des agents concernés, nos revendications ont été réécrites et envoyées à l'administration dans l'espoir d'une lecture attentive et d'une prise en compte favorable, sans résultat à ce jour, parmi lesquelles :

- **Catégorie B :**
  - o Pourquoi ne pas proposer 3 niveaux comme les 3 grades existants, et ainsi mettre un niveau par grade, en appliquant le sur-classement et non pas le déclassement des agents effectuant sensiblement les mêmes tâches du grade plus élevé ?
- **Pour les catégories A, nous demandons :**
  - o Que comparaison ne soit pas raison. En effet, trop souvent, la réponse des directions interrogées est de dire que la comparaison au sein de leur direction fait que le classement proposé n'est pas modifiable,
  - o Que les critères ne soient pas autant interprétables. Il est préférable d'avoir des critères binaires, donc sans interprétation, avec une définition compréhensible par tous,
  - o Que les propositions de l'encadrement soient plus souvent retenues, et par conséquent, que la politique discriminatoire de quotas soit supprimée et remplacée par une politique tenant compte des grades et qualifications individuelles acquises.
  - o Que cette classification évite toute discrimination et soit porteuse d'égalité de traitement, et de valorisation de postes, mal reconnus et occupés par des agents aux qualifications bien souvent supérieures à celles requises dans leur fiche de poste,
  - o Qu'il ne soit pas rajouté des critères de second rang qui renforcent la confusion existante en augmentant ainsi les interprétations et les traitements inégaux,
  - o Que les grades, qualifications et formations ainsi que l'expérience, soient reconnus.

Certaines organisations syndicales devraient se souvenir de leurs propres slogans tels que « **S'engager pour chacun, agir pour tous** » !

Le rôle traditionnel des **syndicats est** de deux ordres : un rôle de représentation des salariés et un rôle de négociation. Les **syndicats** doivent donc s'attacher à garantir les droits des salariés, en termes de salaires, de statuts, de progression de carrière ou de conditions de vie.

Le **syndicat** d'entreprise, appelé aussi section **syndicale** d'entreprise, a été créé par les accords de Grenelle conclus entre le gouvernement et les partenaires sociaux en 1968. Un **syndicat** en entreprise est chargé de représenter les intérêts matériels et moraux de **l'ensemble des salariés** d'une entreprise.

Ne désarmons pas contre ces classifications injustes et source de discriminations, de perte de sens du travail, de déqualifications voire d'humiliation!

**Si vous aussi, vous estimez que le travail d'une organisation syndicale doit être au service du plus grand nombre et non pas d'une élite, rejoignez-nous.**

