



Le 16 juillet 2018



Pouvoir s'opposer
toujours proposer
Syndicat
CFTC

TERRITORIAUX 63 CFTC

SECTION VILLE DE CLERMONT-FERRAND – CCAS

RIFSEEP : un traitement inéquitable



R I F S E E P

Multiplication des Groupes et Inégalités

Lors des dernières réunions sur le RIFSEEP avec l'Administration Territoriale, nous avons appris avec beaucoup d'étonnement **qu'il existe un très grand nombre de primes insoupçonnées** et que certaines avaient été octroyées pour des raisons informelles.

La mise en place du RIFSEEP reste une obligation gouvernementale, qui apparaît comme une opportunité non négligeable à saisir et propice à la mise en évidence des disparités à l'ensemble des agents de la Ville .



Il ne s'agit pas de dénoncer Pierre, Paul ou Jacques, mais simplement d'informer publiquement le personnel de l'existence de primes de complaisance.

Les territoriaux 63 CFTC arrête définitivement leur position sur le nombre de groupe, soit :

Catégorie A : 4 groupes n Catégorie B : 2 groupes Catégorie C : 2 groupes

Catégoriser, c'est « GROUPER », mais c'est aussi DISCRIMINER

Qui veut revenir aux catégories D ?
Qui veut revenir aux anciennes sous catégories C ?
Et le grade d'Agent d'Entretien ?

Dès à présent, pourquoi reproduire dans le nouveau Régime Indemnitare (RIFSEEP) des sous catégories d'agents ? Que sera immanquablement ce groupe C3 ?

Il aura fallut des décennies pour sortir de l'ostracisme salarial les agents de catégorie C moins.

Par conséquent, la collectivité souhaiterait remettre en place cette discrimination par le Régime Indemnitare ?

De même pour les catégories B et A, où les groupes B3 ou A5 accentuent le sentiment d'injustice entre les agents pour des missions ou postes sensiblement proches.

Des sous catégories (groupes) qui enferment les agents dans le groupe le plus bas (C3, B3)

L'accession des agents d'entretien au grade d'Adjoint Technique ou Administratifs et autres, a permis aux agents les plus bas dans l'échelle, de se voir enfin offrir une évolution de carrière. Et pour certains, proches de la retraite, d'accéder au niveau de salaire les plus élevés de la catégorie C.

Avec un sous groupe C3, les agents se verront imposer un nouveau mur à franchir pour accéder au plus haut montant du Régime Indemnitare de la catégorie C ?

Que ce soit pour les C3, les B3 et les A5, c'est mettre à tous ces agents un obstacle de plus dans leur carrière et les engager dans une ornière. Dont tout sera fait pour les empêcher d'en sortir, n'en doutons pas.



SVP Ne pas jeter sur la voie publique

Des sous catégories (groupes) qui stigmatisent les agents

Pourquoi rajouter une couche à la dureté et à l'ingratitude quotidienne aux tâches des agents les plus bas dans l'échelle sociale, **la sous reconnaissance indemnitaire ?**



**Je crois que
je ne vais pas
pouvoir aller
travailler demain,
je me suis fracturé
la motivation.**

Nos collègues de toutes filières confondues n'en savent pas assez du mépris de « CLASSE », lorsqu'ils nettoient nos souillures ou encore, qu'ils gardent dans l'indifférence nocturne, nos bâtiments municipaux à plus de 22h00, semaines et week-ends compris pendant que leurs enfants se sont endormis sans eux ?

Il faudrait à ce mépris du quotidien, bien leur rappeler sur leur fiche de paye leurs conditions ? avec des sous groupes indemnitaires, qui les placent bien en dessous des autres ?

Des sous catégories (groupes) qui produisent de l'injustice pour les agents

Les agents de catégorie C savent bien qu'au delà de leurs qualifications et sujétions reconnues, au final tous ont de la pénibilité à la tâche. On pourra bien sûr pointer de ci-delà des différences notables, mais de simples majorations dans une fourchette mini et maxi ne suffisent-elles pas à les reconnaître ?

Existe t-il tant d'écarts dans les missions, qu'il faille en marquer certains au fer rouge d'une sous catégorie et créer au sein des mêmes services des écarts de traitements indemnitaires aussi grands ?

Comment ensuite gérer des équipes, à qui l'on demande sans cesse de la solidarité et du collectif, quand dans le même temps les écarts de salaire sont aussi criants ?

Des sous catégories qui permettent de reléguer ceux que l'on veut châtier

Multiplier les catégories (groupes), c'est offrir des perspectives d'évolution ? Certes, mais aussi de rétrogradation. Au combien il sera facile de retirer à un agents des tâches qui lui valait une meilleure catégorisation, et ensuite de le déclasser, lui ou son poste, dans un groupe au Régime Indemnitaire plus faible. Et cela en sera de même pour les catégories A et B.

Présente à vos côtés pour faire valoir vos droits afin de vous défendre vite et bien.

**La section CFTC Territoriaux 63,
portée par la volonté d'une équipe indépendante
et responsable s'engage à vous accompagner
pour défendre vos intérêts.**

LA CFTC C'EST VOUS !

CONTACTEZ NOUS :

Téléphone : 06.60.17.84.78

email : territoriaux63cftc@gmail.com