

## Lettre ouverte au Directeur Général des Services sur sa position sur la prime au mérite

Le 11 septembre 2019

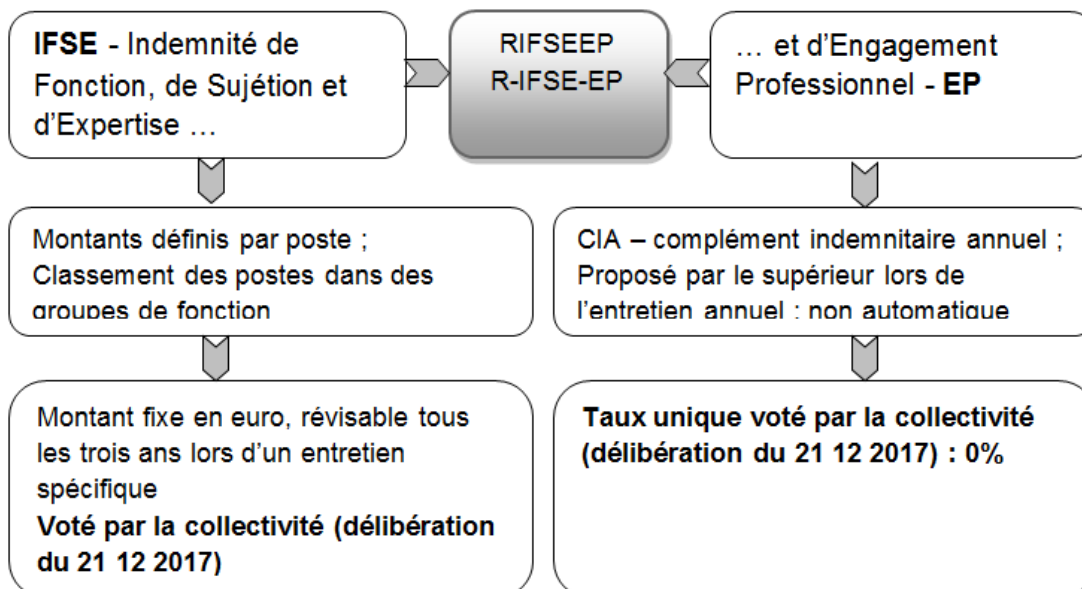
Monsieur le Directeur Général des Services,

En 2017 la collectivité a travaillé à la mise en place du nouveau régime indemnitaire, appliqué dès le 1<sup>er</sup> janvier 2018. La Présidente ayant posé le principe que les agents ne perdraient pas en revenu, c'est ce principe qui a été appliqué : à fonction et grade égaux entre un agent de Midi-Pyrénées et un agent de Languedoc-Roussillon, c'est le revenu le plus avantageux qui a été retenu. Il y a donc bien eu un alignement par le haut.

Mais notre organisation syndicale a dénoncé lors du CTP du 7 décembre 2017 une architecture de ce régime indemnitaire favorisant largement les revenus et fonctions les plus élevés, puisqu'il était octroyé aux directeurs une augmentation **supérieure à l'alignement par le haut**. Dans le même temps, les moins bien rémunérés de nos collègues – les agents d'entretien des lycées sans technicité ou bien les assistantes administratives – **n'avaient pas, ou très peu** d'augmentation (moins de 20 euro bruts par mois – de quoi s'acheter une demi-baguette supplémentaire par jour !).

Nous avons aussi dénoncé ce régime indemnitaire plus favorable aux directeurs qu'aux directeurs délégués, en opposition totale avec les discours d'égalité et de délégation entre les deux fonctions. Cette différence entérinait de fait une relation hiérarchique que vous prétendiez abolir, pétrifiant plus encore les mobilités entre deux échelons qui assument des responsabilités managériales similaires par rapport aux équipes.

Dans la délibération du 21 décembre 2017, vous avez également fait mention de la part variable de ce régime indemnitaire. Pour rappel, la structure du RIFSEEP est la suivante :



Affirmant la volonté des élus de la majorité régionale de neutraliser la subjectivité de cette prime au mérite (CIA), au vu de ses effets délétères et injustes, vous avez donc choisi un taux de 0%.

**Au-delà de la position de principe, c'est une position de justice sociale, car pour rappel, toutes les catégories d'agents, en particulier les ARL et les ingénieurs, ne sont pas concernés, à ce jour, par le RIFSEEP : cela signifie que, quel que soit le taux, les trois quarts des agents n'ont pas accès à cette prime.**

Ce taux est actuellement remis en cause par la Préfecture, qui demande qu'il soit supérieur à 0%, et impose une nouvelle délibération. **Nous pensons que 0,01% devrait donc pouvoir être accepté.** Une proposition de ce type économiserait, outre de l'argent public, des groupes de travail aux services RH et aux syndicats, qui ont bien d'autres sujets à traiter. Vous pourriez, à cet égard, démontrer que vous ne souhaitez pas leur imposer une surcharge de travail inutile.

**Avez-vous envisagé cette proposition ?**

D'ailleurs, en groupe de travail le 29 mai, notre syndicat, qui est contre cette prime au mérite, a constaté le peu d'engouement des services RH pour cette prime. Les services suivant les directives, cette position nous a paru cohérente.

Nous avons demandé que la délibération à venir garantisse qu'il n'y aura aucun impact sur les montants de l'IFSE, quelles que soient les obligations imposées par la loi.

**Vous-y engagez-vous ?**

Le prochain groupe de travail de septembre doit donc dégager une proposition pour le CIA. Nous souhaitons que vous confirmiez aux représentants du personnel, donc aux agents, que vous maintenez votre opposition à la prime au mérite en raison du caractère éminemment subjectif de l'appréciation de l'engagement professionnel de chaque agent. Vous savez en effet que les entretiens d'évaluation sont menés de manière très différente selon les évaluateurs. Il ne peut en être autrement, et ce n'est pas un grief à leur encontre. Nombre d'évaluateurs, d'ailleurs peu à l'aise avec l'exercice – surtout si les croix dans les grilles deviennent déterminantes dans le revenu d'un agent – préféreraient consacrer plus de temps à l'évaluation du service public rendu. **C'est d'ailleurs un des axes du projet d'administration.** Or à ce jour, bien des services n'ont pas encore formalisé leurs projets de services, et donc leurs objectifs de services, et c'est le premier travail à faire pour mettre en place l'évaluation collective.

**Avez-vous donné des directives pour enclencher ce travail ?**

En toute logique, la collectivité ne doit pas avoir prévu de budget pour cette prime au mérite.

**Monsieur le Directeur Général des Services, est-ce bien le cas ?**

Si tel n'était pas le cas, nous vous proposons de renforcer avec ce budget la dotation du COS, ou les crédits de l'action sociale.

En tout état de cause, d'autres politiques volontaristes favorisant la carrière et l'évolution des agents sont possibles. La Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC) peut se traduire par exemple par une incitation plus forte à la formation, car les chiffres donnés en CTP du 14 juin 2019 montrent que très peu d'agents utilisent leurs droits au CPF.

### **Quelles actions attendez-vous des services sur ce point ?**

Mais également, notre syndicat a déjà pris position sur **l'urgence climatique**, et sur la nécessité de mettre en place des actions concrètes. Un programme très concret doit réduire **dès maintenant l'empreinte carbone générée par l'action de la collectivité**, tant dans son fonctionnement quotidien que dans les politiques qu'elle met en œuvre (quels indicateurs « climat » pour évaluer les politiques régionales ?).

**Ces actions sont bien plus urgentes que la mise en concurrence des agents entre eux, avec le retour de la prime au mérite.**

### **Quel programme allez-vous demander de mettre en œuvre ?**

### **Comptez-vous vous appuyer sur les propositions et l'implication des agents ?**

Nous vous remercions, dans votre réponse, de nous indiquer clairement quelles orientations, et quels principes d'actions vous donnez aux services, avant que ne démarrent les travaux du premier groupe de travail de septembre. Pour notre part, nous réaffirmons notre proposition de concentrer les efforts des services sur des actions de GPEC ou sur le climat, plutôt que sur une prime au mérite, que bien des agents ne réclament pas.

Comptant sur votre éthique personnelle et professionnelle, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur Général des Services, nos sincères salutations.

**Le Syndicat CGT**