

HISTOIRE D'UN RIF...

L'Empressement de certaines Organisation Syndicale à se gargariser du résultat des négociations sur le RIF, nous laisse à la fois ironiquement perplexes et vaguement inquiets.

Nous soupçonnons en effet la propagation d'un redoutable virus, provoquant à la fois des accès de mauvaise foi et des périodes d'amnésie tenace, voire des troubles cognitifs poussant les individus contaminés à confondre certains intérêts politiques avec ceux des salariés !

Mais trêve de plaisanterie, rien de tout ceci n'est vraiment drôle et la CGT ne peut se réjouir d'un comportement éminemment contre-productif pour les agents, car il est évident qu'avec l'appui de l'ensemble des autres organisations syndicales, nous aurions pu voir aboutir nos revendications relatives à l'élaboration de référentiel

métier basé sur des principes objectifs et équitables à savoir :

Un Régime indemnitaire Emploi de 125 euros pour tous, au regard d'un critère « pénibilité » subjectif et propre à chaque emploi auquel seraient venues s'ajouter des sujétions particulières fortes liées à l'insalubrité et à la dangerosité, critères quantitatifs, évaluables et reconnus de tous.

Pendant que trois Organisations Syndicales s'empressaient de mettre en place une pétition plébiscitant la proposition du Directeur général des services Benoist PAVAGEAU d'un R.I.F à 34.15€, nous nous mobilisons pour obtenir un Régime Indemnitaire de Fonction conséquent.

NOUS NE SERONS JAMAIS LES V.R.P DE LA COLLECTIVITÉ

Sans les mobilisations répétées des agents des 2 collectivités et sans la crainte clairement exprimée par le D.G.S d'une légitime extension des conflits.

Aucunes négociations n'auraient été entamées !!!

Et ce ne sont pas les propos édifiants de la CFDT qui, en tentant de nous faire croire qu'il existait d'autres moyens d'actions que le rapport de force pour obtenir gain de cause, auraient pu nous faire changer d'avis. Cette Organisation Syndicale a décidément la mémoire sélective et semble avoir oublié, qu'il n'y a pas si longtemps, elle mobilisait les auxiliaires de puériculture pour leur obtenir une prime de fonction de 45€... Mais ça, c'était avant...

Ce déni pathologique pour s'auto persuader que leur seule présence à la table des négociations aurait suffi à définir les termes du protocole nous semble tellement réducteur au regard de ces petits rappels historiques...

Le régime indemnitaire de fonction existe à Nantes Métropole depuis 2006.

Les montants attribués à chaque emploi avaient clairement été définis en fonction de l'âpreté des luttes menées par les agents concernés, ces acquis des luttes dérangeant nos collectivités au point qu'elles les qualifièrent « d'anomalies historiques ».

En janvier 2011, les agents de l'Atelier Municipal revendiquent un RIF identique à celui des agents de la filière technique de Nantes Métropole.

Bien qu'incontestablement légitime, cette revendication place la collectivité dans une situation très inconfortable. N'était ce pas la porte ouverte à d'autres demandes tout aussi justifiées ?

La ville acceptera finalement d'attribuer aux agents de l'Atelier le RIF demandé à condition qu'ils acceptent d'être mutualisés, ce qui fut fait dès le 1^{er} janvier 2012.

Au cours de l'année 2012, les électrotechniciens des piscines revendiquent eux aussi un RIF égal à celui perçu par leurs collègues de Nantes Métropole.

Après de rudes négociations et la menace d'une grève, la ville consent à leur attribuer un RIF de 75 €.

C'est cette même année 2012, que les agents du SEVE entendent à leur tour obtenir l'égalité de traitement avec Nantes Métropole.

C'est soutenu par la CGT et par FO, que les agents engagent un bras de fer avec la collectivité pour l'ouverture de négociations.

Plusieurs jours de grève, de nombreuses actions avec notamment celle devant le conseil communautaire fin 2012 en compagnie des administratifs de Nantes Métropole, ont finalement raison du refus de la collectivité. Les agents obtiennent une prime forfaitaire de 58€ en attendant que s'engagent des négociations pour l'ensemble des agents des deux collectivités !

**LA LUTTE A ENCORE PAYÉ
DEMANDEZ DONC AUX AGENTS QUI SE SONT
BATTUS CE QU'ILS EN
PENSENT !!**

Et l'accord signé aujourd'hui peut être considéré en partie comme une belle avancée, garantissant à tous les agents un complément de salaire versé.

Référentiel métier catégorie C

➤ 1^{er} niveau (A) 50 €/mois sur 11 mois

Agent de logistique, Agent de service / restauration (AER), Agent de service restauration / entretien, Agent d'entretien (et entretien des locaux, de locaux ménagers, multi-accueil), Agent spécialisé établissement culturel (agent de maintenance générale - musée et BM), Aide-cuisinier, Veilleur de nuit, Agent d'animation, Chargé d'accueil tourisme et jardin, Concierge (d'école, d'établissement culturel), Agent d'accueil d'entretien et de surveillance, Gardien (de cimetière, d'installation sportive, de foyer logement) .

➤ 2^{ème} niveau (B) 96 €/mois sur 11 mois

Agent spécialisé logistique (agent logistique courrier, agent logistique spécialisé, régie son et image, livreur monteur), Diffuseur d'information, Agent spécialisé de maintenance, Jardinier, Agent spécialisé bâtiment, ATSEM, Agent de service / restauration (ATR), Agent de service personnes âgées, Agent de portage de repas, Agent de maintenance et de vie sociale (jour) / agent de veille et de vie sociale (nuit), Agent petite enfance, Agent spécialisé établissement culturel (agent technique de spectacle - son et lumière, relieur, doreur, taxidermiste, électricien, menuisier, photographe), Chef d'équipe accueil, surveillance établissement culturel, Agent/assistant de gestion administrative, Chargé de finances publiques, Chargé de ressources humaines, Secrétaire, Secrétaire assistant, Personnel COS, Chargé d'animation, animateur en EHPAD , Chargé d'accueil , Chargé d'accueil / télé conseiller , Chargé d'accueil, chargé d'accueil et d'instruction, Chargé d'accueil, d'instruction et de prestation, chargé d'accueil et de secrétariat petite enfance, Secrétaire, secrétaire assistant effectuant des missions d'accueil, Agent de nettoyage et de surveillance des parcs et jardins, Agent de bibliothèque, animateur sportif.

➤ 3^{ème} niveau (C) 110 €/mois sur 11 mois

Agent de service / restauration (ATR) en moyenne école, Agent de service personnes âgées – lingère, Cuisinier, Agent de logistique livreur magasinier, Auxiliaire de puériculture ,Conducteur, Receveur placier ,Agent de contrôle nocturne, ASVP .

➤ 4^{ème} niveau (D) 155 €/mois sur 11 mois

Aide soignant, Elagueur, Agent spécialisé bâtiment : électrotechnicien piscines, Fossoyeur.

Ce protocole reste donc à faire évoluer. Toutes les revendications des agents n'ont pas été prises en compte par les collectivités.

Il est entendu dans le protocole d'accord que les Organisations Syndicales et les représentants des collectivités se retrouvent chaque année dans le cadre d'un comité de suivi.

Nous avons toujours revendiqué, et nous persistons, l'augmentation du point d'indice reste pour nous la vraie mesure permettant une réelle revalorisation de notre pouvoir d'achat.

La CGT, à vos côtés, s'engage à s'y employer, y compris pour les catégories de personnel exclues de ces accords.

DES NEGOS POUR LES AGENTS DE CATEGORIE B AUSSI !

Cette négociation aura également permis d'intégrer la catégorie B dans ces discussions.

Il est vrai que le mouvement des rédacteurs de Nantes métropoles conjugué aux vents de mécontentements qui grondaient dans les services à la ville, au rythme des suppressions de prime et indemnités (IK, encadrement..) ne laissait que peu d'espace aux collectivités pour ne pas aborder ces questions.

C'est d'ailleurs le DGS qui a suggéré l'intégration de ces catégories dans la négociation.

A ce titre, les débats se sont déroulés autour de la carrière des agents de catégories B et

l'harmonisation du régime indemnitaire de ceux -ci.

Pour la CGT, nous avons rappelé nos principes, à savoir : déroulement de carrière possible jusqu'au dernier grade pour tous, favoriser la mobilité et l'égalité entre agents en évitant les écarts de rémunération conséquents liés aux fonctions dans chaque cadre d'emploi, harmoniser les compléments de rémunération entre les filières, équivalent RI pour les non-permanents B Ville.

Au regard des négociations sur cette catégorie de personnel l'UFICT-CGT a signé le protocole d'accord.

Déroulement de carrière.

Conformément à la réforme de la catégorie B, deux niveaux d'emplois seront définis, comme cela s'est déjà fait pour la filière technique, pour les postes des filières Administrative, Sportive, Culturelle (assistants de conservation), et Animation.

Pour les assistants d'enseignement artistique, le recrutement est généralisé sur le 2^{ème} niveau

Harmonisation entre les filières

- Le RI de grade des filières sportive, animation, culturelle (pour les assistants de conservation) et médico-sociale (pour les EJE et assistants socio-éducatifs) sera aligné sur le RI de grade sur les rédacteurs (en 2 temps).

Harmonisation entre la Ville et Nantes Métropole

- Comme pour la catégorie C, l'attribution de la NBI accueil (généralisée à NM) sera désormais attribuée selon les critères réglementaires aux agents effectuant des missions d'accueil,
- La fonction d'encadrement est reconnue par les NBI encadrement des différentes filières (comme aujourd'hui). Les postes relevant du 2e niveau de concours sont reconnus par le nouveau régime indemnitaire de fonction, qui absorbe la prime d'encadrement à la Ville et la prime responsable d'unité niveau 4 de Nantes Métropole.

Régime indemnitaire de Fonction.

Ce RI de fonction intégrera les actuelles NBI accueil, prime d'encadrement et prime de niveau 4. Il sera composé de 2 niveaux uniquement, définis conformément à la réforme statutaire :

- RI de fonction 1er niveau : 75 € (intégration NBI accueil)
- RI de fonction 2e niveau : 125 € (intégration NBI accueil + prime encadrement / responsable unité niveau 4), attribué à tous les agents occupant un poste de 2e niveau de recrutement

Cependant, là aussi il reste des chantiers à travailler au fil des découvertes des incohérences du nouveau système, sur les promotions et accès au niveau supérieur, en l'occurrence.

Des comités de suivis annuels ont été actés, c'est de notre responsabilité à toutes et tous de les faire vivre.

Nous devons encore lutter pour que les oubliés du protocole soient aussi traités avec équité.

Il s'agit plus particulièrement des catégories A, des contractuels et agents temporaires.

Ce dossier n'est pas clos, les ondes de ces avancées salariales courent déjà dans les services de nos collectivités.