

Direction des Ressources Humaines mutualisée
N/Réf. : CTP du 22 novembre 2013
Affaire suivie par Christophe GOGÉON
Objet : Compte rendu du CTP

**COMPTE RENDU DU
COMITE TECHNIQUE PARITAIRE
DU 22 NOVEMBRE 2013**

Pour les représentants de l'établissement :

Monsieur **REGNAULT**, titulaire, Monsieur **GUILLET**, titulaire, excusé, remplacé par Monsieur **ROULEAU**, suppléant, Madame **FOUNINI**, titulaire, Madame **GUYAU**, titulaire, excusée, remplacée par Madame **GOUEZIGOUX-PAGE**, suppléante, Madame **AUGEREAU**, titulaire, Monsieur **CHARPIN**, suppléant.

Etaient excusés :

Monsieur **BATIOT**, suppléant et Madame **CEREIJO**, suppléante.

Pour les représentants du personnel :

▪ Syndicat C.F.D.T. :

Madame **MAROT**, titulaire, Monsieur **ROY**, titulaire, Madame **BARRETEAU**, suppléante.

Madame **VANDEVOORDE** était excusée.

▪ Syndicat C.G.T. :

Madame **COURANT**, titulaire et Madame **GALLAIS**, suppléante.

▪ Syndicat F.O. :

Madame **CHARROIN**, titulaire et Madame **TREVIEN-BOUSSARD**, suppléante.

▪ Syndicat S.U.D. :

Madame **AMMOUR**, titulaire et Madame **HASCOET-BUTON**, suppléante.

Le nom des membres titulaires prenant part au vote apparaît en gras.

Secrétaires de séance :

Secrétaire : Monsieur ROULEAU
Secrétaire adjointe : Madame CHARROIN

Madame TENAILLEAU, Messieurs PIERRE et MONJARET de la direction des ressources humaines, assurent l'assistance administrative.

Le compte rendu du CTP du 21 juin 2014 est adopté sans observation.



I – REGIME INDEMNITAIRE COMPLEMENTAIRE

Présentation de Jean-Michel PIERRE

Le régime indemnitaire mis en place, a vocation à mobiliser et motiver le personnel, fournir aux cadres un outil moderne et rendre notre collectivité plus attractive. Il sera applicable aux titulaires, stagiaires, CDI ainsi qu'aux contractuels recrutés en application de la loi du 26 janvier 1984 modifiée.

Pour 2013, c'est un dispositif « d'amorçage » qui est proposé avec le versement fin décembre d'un montant forfaitaire de 400 euros bruts pour les agents de catégorie A et 300 euros bruts pour ceux de catégorie B.

La mise en place se fera en 2014 avec 4 grands domaines permettant de moduler ce régime indemnitaire : les objectifs individuels, les compétences, la gestion de personnel et la contribution à l'effort collectif. Des rencontres avec les partenaires sociaux seront organisées pour la mise en place du processus.

En 2015, le versement du régime indemnitaire se fera dans sa totalité. Par conséquent, les évaluateurs devront être formés en amont.

Concernant la gestion du personnel, **Monsieur le Président** estime qu'il est parfois plus difficile de gérer 10 agents que 150 agents.

Madame COURANT, syndicat CGT, s'interroge sur les conséquences de la mise en place de ce dispositif en terme de rivalité. Les structures petite enfance sont composées d'équipes pluridisciplinaires. Les agents de catégorie A et B atteindront les objectifs mais ce sujet est « houleux » pour les agents de catégorie C qui y contribuent. Il sera difficile de quantifier le travail, c'est un travail d'équipe.

Madame COURANT donne lecture de l'intervention jointe en annexe.

Madame COURANT, syndicat CGT, demande si les crédits alloués pour ce régime indemnitaire, ne pourraient pas être partagés avec les agents de catégorie C. En effet, il existe des disparités de salaires entre ces catégories. Elle estime que ce régime indemnitaire peut être cause de discorde.

Pour **Monsieur le Président**, l'intervention de la CGT s'apparente à un tract national. Il n'a pas entendu le mot performance. Pour lui, ce régime indemnitaire est le moyen de récompenser les agents qui s'impliquent au travail. Concernant les agents de catégorie C, ils ont bénéficié plus récemment du réexamen de leur régime indemnitaire.

Pour **Madame COURANT**, syndicat CGT, si les éducatrices de jeunes enfants perçoivent ce régime indemnitaire, les collègues auxiliaire de puériculture peuvent le ressentir comme quelque chose d'inéquitable. Elle rappelle que les éducatrices ont déjà un régime indemnitaire de grade.

Monsieur PIERRE rappelle que c'est un objectif uniquement personnel.

Madame COURANT, syndicat CGT, estime que cet objectif semble difficile dans les structures petite enfance.

Pour **Monsieur PIERRE**, l'objectif peut être tout simplement de s'améliorer.

Pour **Monsieur le Président**, ce régime a pour but de trouver quelque chose qui reconnaît la qualité des agents. C'est un moyen de verser un complément indemnitaire. Le but n'est pas d'opposer les agents entre eux.

Monsieur PIERRE rappelle que des engagements antérieurs sur le régime indemnitaire ont été pris.

Madame COURANT, syndicat CGT, parle de son métier, du terrain.

Madame FOUNINI pense que les termes ont été mal interprétés. Il convient de regarder les critères. La mise en œuvre est indispensable. Chacun doit être évalué.

Monsieur le Président précise qu'il a été décidé de verser 300 ou 400 euros, ce qui représente des sommes modestes.

Madame AUGEREAU précise que les agents de catégorie C ont bénéficié d'une revalorisation de leur régime indemnitaire et il convient d'en tenir compte. Les agents de catégorie C ne sont pas les seuls à contribuer.

Pour **Monsieur PIERRE**, des négociations ont eu lieu et il convient de respecter les engagements pris.

Madame COURANT, syndicat CGT, exprime ce qu'elle a ressenti ainsi que les réactions de ses collègues.

Monsieur Le Président aimerait revenir sur le mot performance. Il n'est pas aisé de recruter du personnel. Ce système constitue un petit plus pour ceux qui s'engagent pour la qualité du service public.

Madame GALLAIS, syndicat CGT, a l'impression que les agents ne travaillent pas pour le bien du service public. L'argent aura peut être d'autres conséquences. Elle pense qu'il serait préférable d'étoffer les régimes indemnitaires existants.

Pour **Monsieur le Président**, reconnaître les agents, c'est les récompenser. Il demande à être vigilant quant aux propos tenus dans les discours, il convient de pas opposer les catégories entre elles.

Pour **Madame TREVIEN-BOUSSARD**, syndicat FO, il n'existe pas de clivage entre les catégories. Elle pense que la communication est nécessaire pour expliquer cette mise en place qui, selon elle, n'a pas été bien interprétée.

Pour **Monsieur le Président**, si cela doit dévaloriser les agents de catégorie C, il est préférable de tout arrêter.

Madame TREVIEN-BOUSSARD, syndicat FO, estime qu'il convient tout simplement, de mieux communiquer à ce sujet.

Monsieur ROY, syndicat CFDT, informe que le syndicat CFDT n'est pas opposé au régime indemnitaire modulé. Le travail doit être mené pour être individuel et ne pas mettre à contribution des agents de catégorie C pour atteindre les objectifs.

Monsieur le Président pense que lorsqu'un agent perçoit 50 % de la prime, cela correspond au minimum. A contrario, un agent plus investi doit pouvoir bénéficier d'un complément plus important.

Monsieur ROY, syndicat CFDT, craint la dérive d'une pression des managers où les conditions de travail sont difficiles. Il s'interroge également sur les conséquences d'une mobilité des dirigeants en cours d'année.

Monsieur PIERRE estime que ce point nécessitera une discussion avec les partenaires sociaux afin d'éviter ces problèmes en 2015 et éviter la pression, les clivages.

Pour **Monsieur le Président**, il faut éviter la dérive qui existe dans le privé. Ce système est innovant et peut constituer un test. Cela permet de montrer également que le service public est capable de changer positivement. Toutefois, les sommes proposées ne sont pas importantes, ce qui évitera certainement les dérives.

Pour **Monsieur ROY**, syndicat CFDT, si l'on souhaite que le système soit attractif, il conviendra de revoir le montant.

Monsieur PIERRE pense que la somme proposée cette année, constituerait le montant minimum perçu.

Pour **Monsieur Le Président**, cela reste à déterminer.

Madame HASCOET, syndicat SUD, demande quelle solution peut être proposée pour les agents « plafonnés » ?

Monsieur PIERRE explique qu'une délibération devra être prise.

Madame TREVIEN-BOUSSARD, syndicat FO, souhaiterait avoir des explications sur le dernier paragraphe.

Monsieur PIERRE explique qu'il convient de faire référence aux textes existants et examiner chaque filière. Il sera nécessaire de se référer aux textes afin d'assurer la légalité du dispositif. Le dossier propose une généralité et il conviendra de retravailler chaque filière.

Monsieur Le Président demande si ce dernier paragraphe ne peut pas être reformulé plus simplement car il est difficile à comprendre.

Madame TREVIEN-BOUSSARD, syndicat FO, suggère de ne rien noter à ce propos.

Monsieur PIERRE précise qu'il y a des risques juridiques.

Madame MAROT, syndicat CFDT, souligne que dans la Gazette, il est bien précisé le montant limité pour chaque filière. En effet, chaque filière est limitée à un montant légal maximal à ne pas dépasser.

Pour **Monsieur PIERRE**, il conviendra de le prévoir.

Madame MAROT, syndicat CFDT, donne l'exemple de la filière technique où les agents ne peuvent pas percevoir plus de 5 000 euros de prime.

Monsieur PIERRE, explique que la collectivité a la volonté d'aller au-delà et espère que cela pourra passer.

Concernant l'avant dernier paragraphe « *le régime indemnitaire ... la date du versement* », **Madame HASCOET**, souhaiterait savoir ce que percevra un agent qui prendrait sa retraite le 1^{er} novembre par exemple.

Monsieur PIERRE répond que ce point est en discussion et il conviendra de régler ces interrogations.

Monsieur le Président précise toutefois que les 3 mois de bons et loyaux services ne donneront pas droit au régime indemnitaire.

Madame MAROT, syndicat CFDT, n'est pas persuadée que cela puisse passer. Elle s'interroge également pour les agents qui partiront en cours d'année et les agents en IGP (Inadéquation Grade Poste : des agents de catégorie C qui occupent des postes de catégorie B). Il serait intéressant d'intégrer ces agents dans ce dispositif. Concernant les contraintes, un service peut avoir 150 agents à gérer et avoir moins de contraintes qu'un service plus restreint.

Monsieur le Président pense que ces points devront être discutés compte tenu de leur complexité.

Madame MAROT, syndicat CFDT, rappelle que les recours se font pour les agents de l'Agglomération, auprès de la CAP du centre de gestion. Elle estime qu'il est difficile de demander à la CAP du centre de gestion l'examen de recours à ce sujet et propose la constitution d'une commission pouvant traiter ces dossiers. Pour elle, il est important d'offrir cette possibilité aux agents.

Madame AUGEREAU estime qu'il s'agit d'adopter ce système dans un premier temps. Il est pris note des observations.

Madame MAROT, syndicat CFDT, donne l'exemple de missions liées à un budget par exemple, qui en septembre n'est pas alloué. Cela existe dans d'autres administrations. Pour ces cas, il convient de prévoir une commission de recours.

Monsieur le Président estime que si le système est bien intégré dans l'esprit, il ne devrait pas y avoir de recours.

Madame MAROT, syndicat CFDT, estime que le montant de ce régime indemnitaire doit être attractif.

Madame AMMOUR, syndicat SUD, ne s'oppose pas à la mesure. Elle émet des réserves quant aux entretiens professionnels. Pour les agents contractuels, elle souhaite savoir si pour bénéficier de ce régime indemnitaire, le contractuel doit avoir 3 contrats de un an ou un contrat de 3 ans ?

Monsieur MONJARET précise que c'est le motif du recrutement qui va permettre de donner des droits à l'éligibilité.

Madame AMMOUR, syndicat SUD, en conclut qu'un agent qui bénéficie d'un contrat d'un an ne sera pas éligible à ce régime indemnitaire.

Madame MAROT, syndicat CFDT, estime qu'un agent qui voit son contrat renouvelé, a de bonnes appréciations de son supérieur hiérarchique.

Monsieur PIERRE souligne, à nouveau, que c'est un dispositif d'amorçage et qu'il conviendra d'en débattre.

Monsieur le Président estime que la réflexion qui va suivre, si elle est votée, amorcera un esprit positif. C'est un test d'innovation. Il estime que ce régime indemnitaire peut donner une image positive avec un moyen de reconnaissance.

Pour **Madame MAROT**, syndicat CFDT, la commission de recours peut faire avancer les choses. Il ne faut pas voir cela comme quelque chose de négatif.

Pour **Madame TREVIEN-BOUSSARD**, syndicat FO, ce régime indemnitaire est plutôt positif. Les agents de la Ville ont bénéficié d'une formation management par objectif. Les cadres de l'Agglomération pourront-ils suivre cette même formation ?

Madame AUGEREAU précise qu'ils n'auront pas forcément la même formation mais seront aidés.

Madame CHARROIN, syndicat FO, estime que la formation est nécessaire car elle a un impact positif et permet une plus grande professionnalisation.

Monsieur PIERRE précise que l'objectif est de changer la posture de l'évaluateur et de l'évalué. Les agents pourront venir avec des propositions pour les objectifs.

Madame TREVIEN-BOUSSARD, syndicat FO, souligne que ce dispositif est déjà appliqué dans certaines entreprises.

Pour **Monsieur le Président**, certains seront peut être déçus. C'est un système dynamique et non concurrentiel.

Madame FOUNINI a entendu les difficultés à évaluer le service public. Ce dispositif est intéressant. Cela constitue un outil à disposition des managers. Si l'évaluation est correctement menée, la prime peut contribuer à la motivation.

Pour **Monsieur le Président**, si ce dispositif est bien vécu, tout ira bien. C'est un projet dynamique et constructif.

Monsieur PIERRE estime que cela permet de mesurer qu'un agent fait bien son travail.

Madame AMOUR, syndicat SUD, précise que le syndicat SUD votera pour l'idée globale, pour travailler la suite.

Madame MAROT, syndicat CFDT, demande à revoir le dernier paragraphe.

<p>MISE AU VOTE : dossier adopté : Administration, CFDT, SUD, FO : POUR CGT : ABSTENTION</p>

Questions diverses :

Madame BARRETEAU, syndicat CFDT, demande pourquoi les dossiers du CTP sont adressés par mail ?

Monsieur ROY, syndicat CFDT, précise qu'il n'a pas reçu le dossier.

Madame MAROT, syndicat CFDT, signale que certains membres du CTP n'ont pas de boîte mail ou d'imprimante à disposition. Pour ces raisons, il est préférable que les dossiers soient adressés par papier. Elle précise également qu'il n'est pas toujours possible d'ouvrir sa messagerie de l'extérieur.

Monsieur PIERRE précise que le choix de l'envoi des dossiers par messagerie a été fait dans le cadre du développement durable. Une rencontre sera prochainement programmée à ce sujet avec les partenaires sociaux.

Le Président
Pierre REGNAULT



Le Secrétaire
Yves ROULEAU
Pour les représentants de l'Établissement



La Secrétaire adjointe
Madame CHARROIN
Pour les représentants du personnel
Syndicat FO



La rémunération à la performance n'est pas compatible avec le service public

Les défenseurs de la rémunération à la performance estiment que les fonctionnaires sont peu productifs parce qu'ils ne sont pas motivés en raison de leurs garanties statutaires. Bien que cela reste à discuter, ne serait-ce parce que le statut général, pour peu que l'on veuille bien lui faire jouer pleinement son rôle, permet de prendre en compte le niveau d'investissement des personnels, il n'en demeure pas moins que ce raisonnement sert de base aux initiateurs de la rémunération au mérite. Or, un tel raisonnement, qui reprend les dispositifs en vigueur dans le secteur privé, écarte notamment une donnée fondamentale : la nature des missions du service public, et plus particulièrement l'objectif égalitaire qui doit être celui du service public rendu aux usagers.

Or, s'il y a rémunération à la performance c'est le quantitatif qui sera l'indicateur privilégié et ce au détriment de la qualité du service public, en privilégiant ce qui est quantifiable, et ensuite, en privilégiant les missions plus «faciles» à atteindre - notamment en terme de temps.



D'autres voies pour l'efficacité du service public :

- On peut rapidement relever les effets négatifs de la rémunération à la performance, au travers de la mise en concurrence des personnels entre eux, avec ses conséquences sur le travail d'équipe, sa cohérence, et donc y compris sur l'efficacité tout court.
- On pourrait trouver des réponses efficaces au travers d'une profonde démocratisation de la fonction publique, permettant aux usagers notamment de mesurer le niveau de réponse apporté à leurs besoins ainsi que par une pleine application de ce qui fonde le statut général, par exemple en matière d'avancement, de promotions... ou encore bien entendu par la question des moyens.

Et d'ailleurs n'est-ce pas là le noeud du problème ? N'est-ce pas avec la crise des finances publiques que prend forme l'idée de la rémunération à la performance ?

N'est-ce pas en pleine crise salariale et l'impossibilité de parvenir à un accord avec aucune organisation syndicale que le Ministre DELEVOYE a sorti « la rémunération au mérite » de son chapeau ? Et la mise en place progressive de tels systèmes ne s'accompagne-t-elle pas, parallèlement, d'une diminution des moyens de la fonction publique, notamment en emplois ?

Oui, l'efficacité du service public passe par d'autres voies que celles dans laquelle on est en train de l'engager.

La Roche-sur-Yon, le 22 novembre 2013

AUX MEMBRES DU C.T.P.

N/Réf. : CG/EB
Affaire suivie par Christophe GOGÉON
Objet : Suites réservées aux dossiers du CTP du 22 novembre 2013

Suites réservées aux dossiers présentés en comité technique paritaire du 22 novembre 2013

Libellé du dossier	Référent	Suite réservée
Régime indemnitaire complémentaire	Jean-Michel PIERRE	Mise en application à compter de décembre 2013

Pierre REGNAULT,



The image shows a handwritten signature in black ink, which appears to be 'PR' or similar initials, written over a circular official stamp. The stamp contains the text 'LA ROCHE-SUR-YON' at the top and 'AGGLOMERATION' at the bottom, with two small stars on either side of the text.