

La Roche-sur-Yon, le 23 décembre 2013

Direction Générale
Direction des
Ressources Humaines

N/Réf. : CG/EB/6 novembre 2013
Affaire suivie par Christophe GOGÉON
Objet : Compte rendu du CTP

**COMPTE RENDU DU
COMITE TECHNIQUE PARITAIRE
DU 6 NOVEMBRE 2013**

Pour les représentants de la collectivité :

Monsieur **REGNAULT**, titulaire, Monsieur **GUILLET**, titulaire, Monsieur **YOU**, titulaire, Madame **CEREIJO**, titulaire excusée remplacée par Monsieur **MANCEAU**, suppléant, Monsieur **GROS**, titulaire, Monsieur **GIRAUDEAU**, titulaire, Monsieur **MALLARD**, titulaire, Monsieur **MENEGHETTI**, titulaire, Monsieur **SAUZEAU**, suppléant, Monsieur **PARSY**, suppléant.

Étaient excusées :

Madame **GUIBERT**, suppléante, Madame **VALIN**, suppléante, Madame **VIGNAULT**, suppléante, Madame **LOWE**, suppléante, Madame **PETIT**, suppléante.

Pour les représentants du personnel :

▪ Syndicat C.F.D.T. :

Monsieur **RATIER**, titulaire, Madame ROUAULT, titulaire, excusée remplacée par Madame **SOULARD**, suppléante.

Monsieur ASRI, titulaire, Monsieur TISSEDRE, suppléant et Monsieur TOUVRON, suppléant, étaient excusés.

▪ Syndicat C.G.T. :

Monsieur **JAMONNEAU**, titulaire, Madame **RAYNAUD**, titulaire.

Monsieur PARPAILLON, suppléant et Madame CALLEAU, suppléante, étaient excusés.

▪ Syndicat S.U.D. :

Monsieur GUIGNARD, titulaire, Madame RENONCOURT, titulaire, Monsieur BORDES, suppléant, Madame SERIVE, suppléante, étaient excusés.

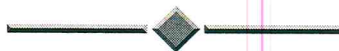
▪ Syndicat F.O. :

Madame **BAUSSON**, titulaire, Monsieur BARBEAU, suppléant.

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

Secrétaires de séance :

Secrétaire : Monsieur **GUILLET**
Secrétaire adjointe : Madame **BAUSSON**, syndicat F.O.



Messieurs PIERRE et MONJARET de la Direction des Ressources Humaines assurent l'assistance administrative.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. précise que les documents ont été envoyés par voie électronique à l'ensemble des membres du C.T.P. Madame RAYNAUD ne les a pas reçus dans la mesure où elle n'a pas d'adresse électronique.

Monsieur **PIERRE** répond que ce point sera vérifié afin que ceci ne se reproduise pas. Il compte, par ailleurs, sur la solidarité au sein du syndicat pour communiquer les documents.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. estime regrettable que la convocation ne soit pas envoyée directement à l'agent.

I – REGIME INDEMNITAIRE COMPLEMENTAIRE

Présentation par Jean-Michel PIERRE

Madame **BELIARD** pour le syndicat S.U.D. est désignée en qualité d'expert.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. donne lecture de l'intervention en pièce jointe.

Madame **BELIARD** pour le syndicat S.U.D. donne lecture de l'intervention en pièce jointe.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. n'est pas opposé à la mise en place de ce régime indemnitaire. Cela permet de revaloriser les agents quels qu'ils soient. Les agents de catégorie A et B doivent être revalorisés car ils sont en dessous des moyennes nationales. Des inquiétudes demeurent par rapport à la fixation d'un régime indemnitaire afférent à des objectifs. Cela peut générer de la pression qui peut se reporter également sur les agents de catégorie C. Monsieur RATIER demande qu'un comité de suivi soit créé afin de vérifier les effets collatéraux de la mise en place de ce régime indemnitaire. Par ailleurs, ce dispositif ne va-t-il pas freiner la mobilité des agents notamment pour ce qui concerne le critère des effectifs à gérer ?

Monsieur RATIER espère que le montant versé en 2013 (300 € pour les agents de catégorie B et 400 € pour les agents de catégorie A) sera une base pour les années suivantes. Ce montant étant faible et ne peut qu'augmenter. Ce régime indemnitaire doit motiver les agents.

Monsieur RATIER demande qu'une commission de recours soit mise en place pour que les agents puissent contester les pourcentages qui ont amenés à la détermination ce complément indemnitaire. Cette commission pourrait être composée d'élus en Commission Administrative Paritaire de catégorie A et B.

Monsieur RATIER espère faire parti du groupe de travail car des cas particuliers existent. Par exemple, comment seront traités les agents qui arrivent par mutation en cours d'année ? La même question se pose pour les agents qui partent de la collectivité.

Les agents en inadéquation grade / poste (I.G.P.) ne sont ni agent de catégorie A, ni agent de catégorie B. Ils ont cependant des objectifs individuels et ils doivent être pris en compte.

Madame **BAUSSON** pour F.O. n'est pas contre un régime indemnitaire supplémentaire. Celui ci est basé sur les compétences techniques et managériales. Les objectifs fixés aux agents doivent être mesurables, quantifiables en lien avec le management par objectifs qui a été abordé lors de la formation programmée à cet effet. Cependant, les agents de l'Agglomération ne bénéficient pas de cette formation. Cette formation pourrait constituer un référentiel commun. Or, les indicateurs et objectifs émaneront de ce management par objectifs.

La mise en place des groupes de travail sera primordiale afin de dissiper les inquiétudes formulées. En effet, actuellement un agent en I.G.P. ne perçoit pas de régime indemnitaire d'encadrement et cela pose question. Avant même de mettre en place ce complément indemnitaire, il existe des contradictions au sein du régime indemnitaire existant.

Un comité de suivi doit permettre de cadrer et mesurer tous les indicateurs quant à l'atteinte des objectifs.

Monsieur **GROS** se contentera de centrer son propos sur ce que la collectivité propose et non sur les politiques décidées au niveau national. Le régime indemnitaire constitue un moyen pour l'employeur de continuer à avoir une certaine maîtrise du pouvoir d'achat de ses agents. Cela constitue le seul levier qui puisse être mis en œuvre à ce jour. Le régime indemnitaire n'avait pas été actionné pour les agents de catégorie A et B depuis 10 ans. Il paraît naturel de faire cet effort conformément aux engagements de Monsieur Le Maire / Président pris il y a 2 ans.

L'amorce proposée est déjà significative pour un premier geste. Compte tenu de la mise en place de ce complément indemnitaire, le montant ne pourra qu'augmenter. Un montant maximum possible n'a pas été donné dans la mesure où cela résultera des groupes de travail qui seront menés début 2014. L'intéressement collectif sera la résultante d'un groupe de travail mené par la Direction Générale. Le premier groupe de travail devra se faire de façon la plus ouverte et la plus collective possible afin de trouver des critères les plus objectifs possibles. Par ailleurs, les objectifs sont personnels. Cela se pratique et est réalisable. Il ne devrait pas mettre de pression ou d'antagonisme au sein des services.

Monsieur GROS est favorable à la mise en place d'un comité de suivi de ce dispositif de façon la plus globale possible.

Un comité de recours existe sur la prime annuelle. Monsieur GROS prend acte de la demande des partenaires sociaux quant à la création d'un comité de recours sur ce complément indemnitaire composé de représentants du personnel en C.A.P. Le comité existant actuellement est-il adapté ? Ce sujet reste à approfondir dans les mois à venir.

Monsieur GROS ne pense pas que ce dispositif soit un frein à la mobilité. Des exemples existent et démontrent que cela ne constitue pas une barrière. Des objectifs seront fixés de la même manière à tous les cadres. Le seul critère des effectifs peut varier mais il est rare de passer d'un encadrement d'une grosse équipe à aucun encadrement. Par ailleurs, ce critère fait partie d'une des conditions à la mise en œuvre de ce dispositif.

Monsieur **PIERRE** précise que l'on est bien sur la construction d'une architecture d'un complément indemnitaire. Les partenaires sociaux doivent être présents pour attirer l'attention sur des points de vigilance. Il conviendra de travailler ensemble sur des critères à mettre en place.

Monsieur **LE MAIRE** constitue un moyen d'augmenter les rémunérations. La mise en place d'un comité de suivi semble intéressante pour garder l'esprit de la construction de ce complément indemnitaire.

Selon Monsieur Le Maire, ce système ne conduira pas à mettre en concurrence les agents entre eux dans la mesure où les agents auront des objectifs individuels.

Ce système constitue un moyen de reconnaissance pour les agents qui s'impliquent.

Monsieur Le Maire demande quels autres moyens permettent de motiver les agents ?

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. répond qu'il existe les taux de promotion, les avancements de grade. Le rapport Pêcheur préconise de simplifier le système des régimes indemnitaires.

Monsieur **LE MAIRE** considère que c'est un autre moyen supplémentaire. Ce complément indemnitaire doit reconnaître l'effort qui ne s'instaure pas dans un régime concurrentiel.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. rappelle qu'il existe un régime indemnitaire de grade, de fonction et de métier. Pourquoi ne pas travailler sur le régime indemnitaire de grade et celui de fonction au lieu de rajouter une « couche » ?

Monsieur **GROS** répond que ce n'est pas le choix qui a été fait. Par ailleurs, le rapport Pêcheur prône une variabilité des rémunérations indemnitaires.

Madame **BAUSSON** pour F.O. estime qu'il sera important de communiquer sur cette mise en place d'un complément indemnitaire dans la mesure où les agents de catégorie A et B n'ont pas été revalorisés depuis 10 ans. Les agents de catégorie C ne doivent pas se sentir lésés et avoir l'impression que ce sont encore les agents de catégorie A et B qui bénéficient d'un régime indemnitaire supplémentaire.

Monsieur **GROS** est tout à fait d'accord avec Madame BAUSSON. Il compte sur l'esprit de responsabilité de chacun pour rappeler cette réalité.

Monsieur **LE MAIRE** estime qu'un langage commun entre la direction et les partenaires sociaux doit être adopté à destination des agents.

Ce système a pour vocation à récompenser les agents qui s'impliquent et revaloriser leur rémunération. Il convient de prendre en compte l'encadrement mais également la complexité du poste. Il convient de mettre ce système en place de façon intelligente, le suivre et communiquer dessus.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. estime que certains agents sont déçus de ne percevoir que 300 ou 400 € par mois.

Monsieur **GROS** répond que ceci constitue un amorçage du système pour la fin de l'année 2013.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. souhaite que ce montant augmente fortement pour que le système soit incitatif.

Par ailleurs, Monsieur RATIER pose à nouveau la question de l'octroi de cette prime aux agents en I.G.P.

Monsieur **PIERRE** répond que cela fait parti des points abordés par le comité de suivi.

Monsieur **LE MAIRE** précise que les systèmes de rémunération de la Ville et l'Agglomération doivent s'harmoniser progressivement et de façon respectueuse. Il faut laisser du temps au Maire / Président pour rapprocher les pratiques. Pour le moment, deux C.T.P. existent. Les mêmes primes seront proposées à l'Agglomération.

Monsieur **PIERRE** précise qu'un agent mutualisé ne percevra qu'une seule fois la prime et non pas une au titre de la Ville et une au titre de l'Agglomération.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. demande si cette prime sera versée au prorata du temps de travail.

Monsieur **GROS** répond que le régime indemnitaire est actuellement versé au prorata du temps de travail, il est logique que cette prime le soit également.

Selon Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T., cela semble logique également.

Madame **BELIARD** pour S.U.D. pose la question du montant de la prime pour les agents à temps non complet qui effectuent également un complément de temps de travail de façon récurrente.

Monsieur **GROS** répond que ce type d'exemple n'existe pas pour les cadres B et A.

Monsieur **LE MAIRE** estime que ce type de question peut être évoqué lors des comités de suivi. Cette prime constitue un moyen d'augmenter modestement mais réellement les primes des cadres dans un esprit qui permette de reconnaître l'implication des agents pour le service public. Il n'est pas question de concurrence.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. rappelle que cela ne doit pas impliquer une pression sur les agents de catégorie C en cascade. Une vigilance particulière sera portée sur cet aspect.

Madame **BAUSSON** pour F.O. précise qu'il ne s'agit pas d'une obligation de résultat pour l'équipe.

Les outils doivent être les mêmes pour l'évaluation.

Monsieur **PIERRE** estime qu'au delà des outils, l'état d'esprit est aussi important que les outils.

Monsieur **LE MAIRE** estime que l'esprit dans lequel ce système est mis en place est important. Il ne faut pas opposer les catégories entre elles.

MISE AU VOTE : dossier adopté :

Administration, C.F.D.T., F.O. : Pour

C.G.T. : Abstention

Le Président,
Pierre REGNAULT



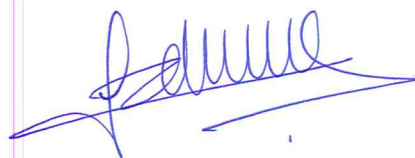
Le secrétaire
Pour les représentants de la collectivité

Roland GUILLET



La secrétaire adjointe
Pour les représentants du personnel
Syndicat F.O.

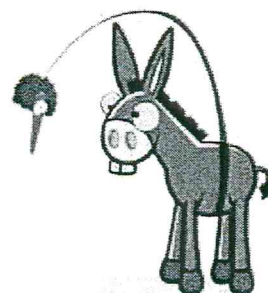
Babeth BAUSSON



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 ville – ccas - agglo

INTERVENTION DU SYNDICAT SUD AU CTP DU 6 NOVEMBRE 2013

Si l'on reprend l'objectif visé pour la mise en place de ce régime indemnitaire :

La mobilisation et la motivation des personnels pour accroître la performance de notre institution au service du projet municipal/territorial

En réponse, le syndicat SUD s'appuie sur le site internet : www.institut.minefi.gouv.fr.
Il est écrit :

La part variable de prime n'a pas d'impact sur la motivation, a noté l'OCDE dès 2005. La rémunération à la performance génère des effets pervers.... Annie Chemla, chargée de cours à l'université Paris 1.

Nous avons toujours défendu la revalorisation indiciaire et l'augmentation du point d'indice pour la rémunération des fonctionnaires et agents publics, ce qui contribuerait à exclure toute mise en place d'un régime indemnitaire, pour rappel les retraites ne prennent pas en compte les régimes indemnitaires. En l'état actuel, gel du point d'indice et étranglement des avancements de grade, le recours au régime indemnitaire devient malheureusement incontournable si nous ne voulons pas voir une perte encore plus grande du pouvoir d'achat des fonctionnaires et des agents publics.

C'est pourquoi, nous ne nous opposerons pas à la mise en place d'un régime indemnitaire supplémentaire pour les A et B mais nous vous demandons de revoir ce principe d'un module individuel qui s'appuie sur des critères que l'on sait pertinemment subjectifs et dont on ne peut ignorer les risques qu'ils présentent en terme de relations entre les agents, y compris d'un même service.

Il faut aussi aborder les conséquences sur la mobilité :

- changements de poste avec perte de régime indemnitaire
- les incidences aussi sur la compétence et la contribution à l'effort collectif.

La Roche-sur-Yon, le 23 décembre 2013

Direction Générale
Direction des
Ressources Humaines

AUX MEMBRES DU C.T.P.

N/Réf. : CG/EB
Affaire suivie par Christophe GOGÉON
Objet : Suites réservées aux dossiers du CTP du 6 novembre 2013

**Suites réservées aux dossiers présentés
en comité technique paritaire du 6 novembre 2013**

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

Pierre REGNAULT,

