



Bayonne, le 26 novembre 2018

Monsieur Jean-René Etchegarray

Président de la C.A.P.B

15, avenue Maréchal Foch

64100 BAYONNE

Objet : Position de la CFDT/CAPB sur l'IFSE mise en place au 1er janvier 2019

Monsieur le Président de la Communauté d'Agglomération Pays Basque,

Au 1er janvier 2019 une première étape sera franchie avec la mise en place d'un véritable régime indemnitaire pour TOUS les agents titulaires ou contractuels-les à la CAPB.

La CFDT reconnaît le progrès substantiel du régime indemnitaire 2019 pour la moitié des agents recensés à la CAPB en janvier 2018 ; **toutefois de nombreuses questions restent à régler.**

Nous considérons que le RIFSEEP arrêté à ce jour conduit à une baisse de la cotation de 400 postes de travail, notamment en catégorie C. La mise en place du RIFSEEP ne doit pas conduire à financer le rattrapage légitime et encore insuffisant des 520 postes « gagnants » au 1er janvier par la baisse de cotation des autres postes ; même si cette baisse est, dans un premier temps, amortie par la clause de garantie individuelle.

Nous ne pouvons pas accepter que l'IFSE fixée pour 2019 amène à considérer que des agents de catégories C auraient un régime indemnitaire supérieur à la norme fixée par l'exécutif. **Ces régimes indemnitaires sont le résultat des négociations portées en son temps par les représentants des personnels.**

Nous pouvons comprendre que le financement d'un régime indemnitaire ambitieux et motivant doit se mettre en place **sur plusieurs années budgétaires.** Il en est de même pour rattraper le retard des RI de la grande majorité des agents par rapport à celui plus valorisant déjà en place pour plus de 400 d'entre eux ; cela ne peut se faire sur un seul exercice. La garantie d'avantages individuels acquis assurant à chaque agent de conserver le montant du RI 2018 permet à la CAPB de faire progresser l'IFSE sur plusieurs années, afin de l'aligner sur les meilleurs RI actuellement en vigueur à la CAPB en 2018.

Nous nous interrogeons sur l'état des lieux d'un régime indemnitaire 2018 ; nous serons très attentifs à comparer le régime indemnitaire 2018 à l'IFSE 2019 augmentée de la garantie de l'avantage acquis, agent par agent. Nous demandons un engagement ferme de l'exécutif sur cette garantie à l'euro près afin que chaque agent maintienne son pouvoir d'achat.

D'ailleurs sur ce sujet du maintien du pouvoir d'achat, il reste à fixer **les modalités d'évolution de cette garantie sur les prochaines années, pour suivre le coût de la vie** ; une piste de réflexion serait de traduire le montant 2019 de cette garantie en points d'indice.

Une autre question se pose pour les agents qui avaient un régime indemnitaire évoluant avec leur avancement de carrière ; Comment cet acquis sera intégré à la future garantie ? Aujourd'hui cet avantage acquis pour certains agents de catégories C ne semble pas avoir été remonté dans l'état des lieux des régimes indemnitaires par le cabinet ESPELIA.

Autre question, le montant de garantie 2019 sera-t-il figé, hors inflation, pour les années à venir par agent même en cas d'avancement d'échelon, de grade ou de changement de poste à l'initiative du service ou pour convenance

personnelle ? **Qu'en sera-t-il dans le cas d'une mutation externe pour un agent recruté qui bénéficiait déjà d'une clause de garantie dans son ancienne collectivité ?**

Au-delà de ces questions individuelles, nous défendons la mise en œuvre d'un plan de progression de l'IFSE sur 2020-2021-2022 afin, in fine, de fixer un IFSE quasi égal au régime indemnitaire 2018 en place des mieux « lotis », par filière ou par métier.

A défaut le RIFSEEP voté par la CAPB dans sa délibération du 29 septembre dernier, aura échoué dans son principe majeur : **A METIER EGAL, PRIME EGALE !**

Cette revendication primordiale pour la CFDT vous a été clairement exprimée lors de notre entretien le 15 septembre dernier.

Autre sujet, cette même délibération a acté le principe de majorer le plancher (bonification) pour l'exercice de(s) mission(s) supplémentaire(s) au métier exercé ; cette mesure implique de préciser les contours des 40 métiers afin d'identifier, lors des très prochains entretiens d'évaluation, les missions exercées qui ne sont pas partie intégrante du métier de base. Il a été évoqué en groupe de travail +10% pour une mission supplémentaire et +25% pour 2 et plus.

Cela devrait avoir pour conséquence de reporter les entretiens d'évaluation devant être réalisés avant la fin de cette année. Dans le cas où ces précisions seraient apportées courant 2019, cette bonification supplémentaire serait-elle rétroactive au 1er janvier 2019 ?

La définition précise de ces quarante métiers pourrait mettre aussi en évidence des postes nécessitant une expérience ou des compétences particulières pouvant apparaître comme orpheline ou justifiant un reclassement dans un groupe supérieur ou définir des nouvelles branches métiers.

Il semble aujourd'hui que l'état des lieux des métiers mérite à ce jour une relecture plus affinée.

Le Rifseep nécessite que la base de calcul soit consolidée (révision classement métiers demandé) et que la définition des bonifications par postes soient clairement établies et portées à la connaissance des organisations syndicales comme il a été prévu initialement.

Une présentation de la répartition au sein de ces 40 métiers, poste par poste, est demandé par la CFDT, basée sur le tableau exhaustif de TOUS les agents de la CAPB au 1er janvier 2019, pour tenir compte de toutes les compétences exercées par la CAPB en direct ou au travers des structures dont la CAPB est l'acteur principal.

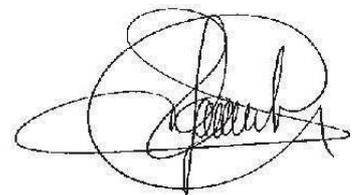
Cette demande, pour la CFDT/CAPB est un préalable pour la tenue du prochain groupe de travail RIFSEEP exécutif / organisation syndicale.

Comme nous réaffirmons les choix que nous portons depuis des mois à travers le dialogue social, à savoir que **de rendre notre collectivité attrayante grâce à la mise en place de garanties salariales de bon niveau.**

Pour conclure, vous nous permettrez une fois de plus d'afficher notre profonde inquiétude quant au respect du calendrier de mise en place du RIFSEEP à la CAPB au 1er janvier 2019.

Dans l'attente d'un retour de votre part, veuillez agréer, Monsieur le Président de la Communauté d'Agglomération Pays Basque, nos meilleures salutations.

Pour la section syndicale CFDT-CAPB.



Laurent Roux

Secrétaire général CFDT/CAPB

Copie Mme Béhotéguy, Vice-Présidente de la CAPB

Copie M Martino, Directeur Général des Services

Copie M Evrard, Directeur Général Adjoint aux Ressources

Copie Mme Lefoll, Directrice adjointe des Ressources Humaines