



Groupe de travail : Bilan d'étape RIFSEEP Aménagement temps de travail - Action sociale

Cfdt:

Notre section CFDT CAPB a décidé de faire un point d'étape aux agents de la CAPB de l'avancement des Groupes de Travail d'harmonisations des pratiques salariales. À lire attentivement, nous restons à votre écoute.

1 GROUPE DE TRAVAIL : RIFSEEP

RIFSEEP, COMMENT ÇA MARCHE (PETIT RAPPEL)...

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a porté création d'un Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel.

Le dispositif vient se substituer à la grande majorité des primes existantes (environ 80 primes applicables aujourd'hui).

Le RIFSEEP est composé de 2 parties :

- 1- IFSE = Indemnité de Fonctions, de Sujétions, d'Expertise
 - liée à la fonction occupée - versée mensuellement
- 2- CIA = Complément Indemnitare Annuel (Facultative)
 - lié à la manière de servir-versé annuellement

A la CAPB, les discussions au sein du Groupe de Travail RIFSEEP portent pour l'instant uniquement sur l'IFSE. En effet, la mise en œuvre du CIA ne peut véritablement s'engager au sein d'une jeune institution comme la CAPB en cours de construction (culture managériale à définir).

Objectif : GT RIFSEEP

- Définir des références par métier
- Mise en œuvre à partir de janvier 2019 pour les postes éligibles
- Garantir l'équité entre les métiers et les agents
- Conserver certains droits acquis à titre individuel
- A terme, personne ne peut perdre, certains vont y gagner.

Nombre d'ateliers : RIFSEEP
8 (Déc. 2017 - Mai 2018)

FUTURS BÉNÉFICIAIRES :

- Tous les agents occupant des emplois permanents ou non permanents, qu'ils soient titulaires ou stagiaires de la FPT, contractuels de droit public en CDI ou en CDD, ou bien détachés d'autres fonctions publiques, ont vocation à percevoir le RIFSEEP.
- Seuls les agents de droit privé ou bénéficiant d'emplois d'insertion ne pourront pas bénéficier du RIFSEEP, ceci en raison de la législation.
- Le RIFSEEP sera appliqué sans condition d'ancienneté de service à la CAPB ou dans d'autres collectivités.

VOLONTÉ DE L'ADMINISTRATION :

La CAPB exécutif souhaite mettre en œuvre l'IFSE au 1er janvier 2019 pour tous les cadres d'emploi dont les décrets auront été publiés, puis au fur et à mesure de leur publication par prise de délibérations en Conseil Communautaire.

L'objectif premier du RIFSEEP est de garantir l'équité entre les métiers et entre les agents.

DIVERSES ETAPES POUR LA MISE EN ŒUVRE DE L'IFSE :

1- Classement des divers postes par fiche métier puis classement des métiers dans des groupes IFSE (1 à 6).

- Classement de chaque poste CAPB éligible au RIFSEEP (946 postes) par fonction (liée à une fiche métier obtenue par une adaptation de la nomenclature CNPFT par la CAPB),
- Regroupement des divers métiers par grandes familles (40),
- Puis classement de ces familles de métiers dans groupe IFSE (G1 à G6)

Un Classement a été présenté aux OS et retravaillé. Il pourra être revu lors de la cotation des postes de travail.

2- Définition des planchers par famille de métiers et par groupe.

L'intention est de fixer un To, valeur plancher pour un métier donné.

Le but est de rechercher l'équité en accompagnant ceux qui avaient moins (métier identique - IFSE identique). La différence se fera sur la cotation des missions annexes ou responsabilité supplémentaires.

Le but est de créer un référentiel pour les futures créations d'emplois.

👉 Actuellement nous en sommes à cette étape de la définition des planchers par famille de métiers. Il s'agit d'une étude très complexe qui nécessite un minimum d'information (nécessaires d'avoir les listes des anciens RI et des plafonds de l'état).



Sur ce dossier également, une seule séquence de travail pour l'instant a été proposée par les RH. Pour mémoire les organisations syndicales avaient transmis aux élu-e-s en avril 2017, leurs visions de l'action sociale par le biais d'un cahier revendicatif. Pour donner suite au sondage établis par l'administration (35 % de réponses) de grandes pistes de prestations sont en réflexions, reste à étoffer le panel d'offre et surtout connaître l'enveloppe budgétaire pour l'A.S des agents de la CAPB, à suivre...

3 GROUPE DE TRAVAIL : ACTION SOCIALE

La notion d'aménagement du temps de travail doit introduire également d'autres débats : La rédaction d'un règlement de télétravail, la mise en place des bureaux partagés dans les Pôles territoriaux ou la généralisation des systèmes modernes de décomptes des heures... la gestion des temps partiels aussi est un sujet. Les horaires atypiques, les astreintes, l'annulation ou encore le report des ARTT, l'ouverture d'un Compte Épargne Temps, le fractionnement des jours de congés, la possibilité de négocier d'obtenir des jours liés à l'ancienneté sont d'autres points à porter dans cette instance de travail. Les dons de congés entre collègues ou la définition des modalités des heures supplémentaires devront aussi faire l'objet d'une étude à porter dans le protocole d'accord sur l'aménagement du temps de travail... bref il y a du pain sur la planche, à suivre.



À ce jour, une seule session de travail a eu lieu par l'administration de la CAPB sur le sujet. Nous avons cependant quelques pistes de travail et surtout un rappel des décret et lois sur le sujet. Par exemple la volonté affichée de l'administration de respecter le volet des 1607 heures. La CFDT, qui historiquement a toujours été à la pointe sur les questions de temps de travail défendra une vision moderne de ces aspects. Les contours du futur aménagement du temps de travail à la CAPB ne doivent pas se limiter à des cadres rigides. Le choix doit être laissé aux salarié-e-s.

2 GROUPE DE TRAVAIL : AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL



La CFDT souhaiterait que des simulations soit faite sur un échantillon d'agents sur des postes éligibles avant toute mise en marche du processus. La mise en place du RIFSEEP s'inscrit dans une démarche globale avec la gestion du temps de travail et l'action sociale, nous ne manquerons pas de vous tenir informés de la position de notre organisation syndicale.

- 4- Validations préalables avant à la mise en œuvre du RIFSEEP (étape à venir) :
- Validation du Principe RIFSEEP par le Groupe de travail RIFSEEP
 - AVIS préalable du COMITE TECHNIQUE prévu en juillet 2018
 - DÉLIBÉRATION de la CAPB
 - ARRÊTÉ individuel par agent pour mise en œuvre au 1er janvier 2019.

Pour valider le dispositif de cotation des postes, la CFDT souhaiterait que des simulations soient faites sur un échantillon d'agents éligibles avant toute généralisation du processus.

CRITÈRE 1 RESPONSABILITÉ	CRITÈRE 2 EXPERTISE	CRITÈRE 3 SUJÉTIONS PARTICULIÈRES
3	2	1
<p>Chaque poste (donc chaque agent) sera coté sur ses missions principales (fiche métier), ses missions secondaires (responsabilités supplémentaires...) selon les 3 critères suivants :</p> <p>• CRITÈRE 1 - RESPONSABILITÉ : Fonctions direct de personnel, de Supervision de personnel, de Pilotage et animation de projets, de Coordination et animation dans les territoires.</p> <p>• CRITÈRE 2 - EXPERTISE : Niveau de compétences requis par le métier, Risque pour la CAPB, Rareté de l'expertise, Technicité du métier, Autonomie, Initiative.</p> <p>• CRITÈRE 3 - SUJÉTIONS PARTICULIÈRES : Penibilité, Exposition du métier au risque, Exercice d'une fonction Particulière (en sus du métier).</p> <p>Chaque critère sera apprécié globalement sur une échelle de 1 (très faible) à 4 (très importante).</p> <p>Ces critères ont été abordés lors des premières séances, avec une validation prévue lors des cotations. Les OS souhaitent accorder la même importance aux 3 critères définis précédemment (avec un coefficient identique pour chacun). L'exécutif et l'administration proposent de choisir l'une des deux solutions suivantes, en fonction des poids respectifs que l'on souhaite accorder à l'expertise et aux sujétions :</p>		