



NOTRE DÉCLARATION PRÉALABLE

Monsieur le Président, Monsieur la DGS, Mesdames et Messieurs les membres du CST,

Notre déclaration préalable porte sur les questions qui préoccupent au quotidien la quasi totalité des agents :

1/ En premier lieu, la question générale qui intéresse fortement les agents est celle du pouvoir d'achat, de leur pouvoir d'achat.

Aujourd'hui, à volume de travail identique, les fonctionnaires perçoivent un salaire net moyen inférieur de 3,7% aux salariés du privé. Et selon un sondage publié la semaine passée, 80 % des français assurent devoir se serrer "un peu" ou "beaucoup" la ceinture .

Nous regrettons que la VdM n'ait pas réellement initié de politique forte en la matière. Elle a fait le choix de mobiliser l'essentiel de ses ressources sur une extension qui semble sans fin de son champ d'intervention (Nous pensons à l'annonce récente de la création d'un EPHAD municipal) comme si elle n'était guidée que par un principe qui veut qu'il n'y ait point de salut hors de la sphère publique.

Les seules mesures concernant le pouvoir d'achat des agents relèvent de saupoudrages et d'aumônes annoncés comme l'aboutissement de la quête du Graal...

Le RIFSEEP constitue un exemple parfait de ce type de politique : la Ville annonce fièrement que 3000 agents ont bénéficié sur le salaire de mars d'une réévaluation de leur RI. Or, lorsqu'on examine les premiers retours du sondage que nous avons lancé début mai, il apparaît qu'une proportion non négligeable de l'ordre de plus du tiers n'a bénéficié que d'une augmentation allant de 1 à 8 euros par mois qui relèvent, vous en conviendrez, davantage de l'obole que d'un véritable coup de pouce en terme de pouvoir d'achat !

On constate aussi que seulement 3 métiers ont pu bénéficier d'une modification de cible en vue d'être mieux valorisés au regard de leurs missions. Des métiers essentiels sont restés sans reconnaissance : on pense notamment aux comptables. Pourtant la DRH nous annonce depuis deux ans qu'elle y pense ... C'est sans doute une pensée si profonde qu'elle a du se perdre dans les fosses abyssales ...

Le RIFSEEP tel qu'il a été construit à la Ville est une mécanique machiavélique d'appauvrissement des agents ne serait ce que par sa complexité byzantine de mise en œuvre.

Alors que l'administration a refusé d'intégrer une notion de GVT (*glissement vieillesse technicité*) ou même un simple mécanisme d'indexation annuel sur l'inflation, nous avons appris que les règles ont changé en cours de jeu, puisque les 3 premiers niveaux d'évaluation de l'expertise ne donneront plus lieu à une augmentation de l'IFSE. De même, l'obligation faite au n+1 de "se prononcer" sur l'augmentation éventuelle de l'IFSE, sur l'avancement de grade ou sur l'attribution d'un CIA restera secrète et n'apparaîtra pas sur les conclusions de l'entretien professionnel (*dixit la DRH en réunion du 28 mai 2025*).

Ce régime devient en fait un moins disant social ! Et, on ne comprend pas ce manque de transparence !

Si votre désir de soutenir le pouvoir d'achat des agents est réel, sincère et sans faille, acceptez alors avant le début de la campagne électorale politique qui approche à grands pas :

- **De mettre en place pour le RIFSEEP, une négociation annuelle obligatoire à l'instar de ce qui se pratique déjà dans d'autres collectivités avec un engagement budgétaire sur 4 ans, de réelles augmentations et l'étude sérieuse des cas individuels soutenus par leur hiérarchie. Accompagnez ces mesures de supports transparents et de la traçabilité des discussions individuelles et collectives.**
- **De porter la prime anti-inflation dite prime d'été à 900 € pour tous**
- **D'augmenter la valeur faciale des titres restaurants à 12 €.**
- **De rembourser les agents qui engagent des frais personnels pour le compte de la collectivité (notamment en utilisant leur véhicule personnel ..) comme nous ne cessons de vous le réclamer depuis 5 ans .**
- **D'augmenter la participation employeur à la couverture santé et prévoyance.**

2/ Le deuxième sujet qui préoccupe les agents est étroitement lié aux conditions matérielles et psychologiques de travail

Nous constatons de plus en plus souvent que les déménagements de service s'accompagnent d'une réduction récurrente des surfaces de travail et de regroupement des agents dans des bureaux de plus en plus réduits. Si nous pouvons comprendre que la rationalisation de l'espace relève d'une politique économique et écologique, **nous insistons sur la nécessité de compléter ces méthodes de rationalisation par des contreparties, notamment :**

- **Une véritable politique de télétravail et non pas des mesures à géométrie variable selon les humeurs de chaque manager. La réponse apportée à notre question à ce sujet est insuffisante, et nous ne saurions nous en contenter .**
- **Une véritable politique en faveur des seniors comme nous en avons fait la proposition restée sans suite.**
- **Une réponse à toutes les autres demandes déjà formulées lors de notre dernière déclaration préalable ...**

3/ Cette déclaration préalable est pour nous aussi l'occasion de signaler les traitements anormaux de certaines catégories de populations municipales :

- **Les cadres contractuels** (du moins ceux qui ont été embauchés sur de véritables fonctions opérationnelles, au tarif de référence d'un titulaire).

Nous constatons de plus en plus que bon nombre d'entre eux qui n'ont jamais eu de fiche de poste, ni de formation, ni de bilan intermédiaire avec leur hiérarchie, à qui l'on attribue des missions nouvelles sans lien avec l'objet de leur recrutement, qui ne disposent ni de moyens, ni de directives claires, et qui sont souvent livrés à eux-mêmes, sont avertis quelques semaines avant la fin de leur contrat du refus de renouvellement, sans autre motif qu'un sibyllin " *n'a pas donné satisfaction* ". Il leur est parfois fait "l'aumône" d'une reconduction de contrat de 3 à 6 mois, en vue d'aller se trouver un poste dans une autre collectivité !

Il est regrettable que la Ville utilise les agents contractuels comme une variable d'ajustement de la masse salariale.

- **Les agents qui font l'objet de sanction à géométrie variable :**

Force est de constater que l'administration tend à recourir avec une grande célérité à l'arsenal des sanctions administratives, déclenchant rapidement enquêtes et procédures. Cette réactivité, parfois excessive, s'accompagne d'une application à géométrie variable des mesures disciplinaires. Certains faits, sont jugés à priori avec une sévérité marquée, alors même qu'ils peuvent relever d'une interprétation subjective ou d'un cadre idéologique mouvant. La présomption d'innocence s'efface parfois devant la volonté de montrer une posture exemplaire. Il en résulte un risque accru d'erreurs d'appréciation, voire d'atteinte au principe de proportionnalité.

À l'inverse, les enquêtes réellement nécessaires dans le cadre du dispositif SARA sont souvent sujettes à caution, du fait de méthodes peu rigoureuses ou d'un manque d'impartialité manifeste. Ce dispositif, censé protéger et alerter face à des risques avérés, mériterait une refonte en profondeur pour en garantir l'objectivité, la transparence et l'efficacité.

Cette dynamique peut engendrer un sentiment d'injustice chez les agents concernés et fragiliser leur confiance dans l'équité de l'administration. Il devient donc urgent de repenser ces pratiques dans une logique de rigueur juridique, de discernement et de respect des droits fondamentaux.

Nous voulons espérer que la remise en fonctionnement de l'IGS sera accompagnée de procédures objectives, sereines et équitables.

4/ Concernant les modalités de dialogue avec l'administration, l'arrivée de notre nouveau DGS n'a malheureusement encore rien changé pour l'instant :

- Nos questions demeurent soit sans réponse, soit font l'objet d'une réponse sibylline, passe-partout et approximative ;
- Il demeure toujours impossible d'obtenir des comptes-rendus de réunions avec les OS. (exemple : le CR de la réunion du 16 avril 2025 sur les cycles de travail de la brigade de jour de la PM que la DRH s'était pourtant engagée à nous produire - nous sommes à ce jour toujours dans l'attente de ce document malgré 3 relances écrites)
- Impossibilité d'obtenir des arbitrages sur des situations individuelles qui pour certaines sont en cours depuis au moins deux ans ;
- Obstruction systématique de l'administration concernant la transmission de données administratives communicables (exemple : les moyennes et médianes du RIFSEEP...)

Nous vous remercions de votre attention.