



TERRITORIAUX DE
L'ALBIGEOIS



Lettre ouverte aux enseignants,
associations de parents d'élèves

ATSEM, ANIMATEURS, AGENTS DES ÉCOLES en colère !!

Pourquoi ?

Le contexte général albigeois

La rémunération des agents territoriaux se compose de deux parties : la part indiciaire liée au point d'indice comme pour tous les autres fonctionnaires, et le RIFSEEP (Régime indemnitaire lié aux Fonctions, Sujétions, Expertise et à l'Engagement professionnel), qui lui-même se décompose en une IFSE (Indemnité liée aux Fonctions, Sujétions, Expertise) et CIA (Complément indemnitaire annuel) lié à la « manière de servir ».

Dans la Fonction publique territoriale, chaque collectivité est libre de mettre en place le RIFSEEP, et si elle le fait, elle est libre de fixer les montants de l'IFSE et du CIA librement dans la limite de plafonds fixés par décret.

Les niveaux de rémunération, de même que les divers avantages sociaux (tickets resto, aide au stationnement, aide aux transports, chèques-vacances, participation à la mutuelle et à la prévoyance, etc.) sont donc très variables d'une collectivité à une autre.

Dans les collectivités albigeoises, Ville d'Albi et Communauté d'Agglomération de l'Albigeois, le RIFSEEP a été mis en place en 2019. Les niveaux de primes adoptés étaient alors très bas, calqués peu ou prou sur les niveaux de primes existant antérieurement.

catégorie	niveau	montant		
catégorie A	1	1200		
	2	800		
	3	600		
	4	500	4-1	500
			4-2	300
			4-3	200
catégorie B	5	500		
	6	300		
	7	200		
catégorie C	8bis	120		
	8	90		
	9	70		
	10	56		

Primes mensuelles, montants bruts.
La plupart des agents, dont les ATSEM et les agents d'animation, se situent aux niveaux 10, 9 et 8.

En 2019, devant le mécontentement des représentants du personnel, les élus s'étaient engagés à revoir ces montants tous les deux ans dans le cadre du dialogue social.

Cette promesse n'a pas été tenue malgré les demandes réitérées des représentants syndicaux depuis 2021. Compte tenu du gel du point d'indice, **les rémunérations des agents de la Ville d'Albi et de l'Agglomération stagnent donc à des niveaux très bas** depuis plusieurs années, parmi les plus basses du département ou des collectivités de taille équivalente. En effet, dans le même temps, nombre d'entre elles ont fait évoluer leur niveau de primes régulièrement, de même qu'elles ont amélioré leurs propositions d'avantages sociaux. Albi et l'Agglomération se retrouvent avec un RIFSEEP qui a « décroché » en comparaison à d'autres collectivités (Département du Tarn, Communauté de communes de Gaillac-Graulhet, etc.), particulièrement pour certaines professions « en tension ». Par exemple, un agent de voirie peut gagner jusqu'à 300 euros de plus au Département, une ATSEM touche 110 euros mensuels de moins à Albi qu'à Montauban...

Parallèlement, les propositions d'actions sociales sont de faible niveau : les agents ne bénéficient pas des tickets restaurant (ce qui est le cas au Département), d'aide au stationnement (un vrai problème pour les agents positionnés à l'Hôtel de Ville ou au CCAS par exemple), pas d'indemnité télétravail (c'est le cas à Castres ou au Département), une participation à la prévoyance et à la mutuelle assez faible et jamais revue à la hausse malgré les promesses...

Cette concurrence des collectivités, dans laquelle Albi n'est pas à son avantage, provoque de **nombreux départs, un turn-over et du sous-effectif chronique**, qui désorganisent les services.

Enfin, les raisons de cette colère sont profondes et la question salariale n'a été que l'étincelle qui a allumé le brasier : **un malaise, pour ne pas dire un mal-être s'est installé depuis plusieurs années dans nos collectivités albigeoises**. Il ne s'agit pas seulement de la perte de sens ressentie par nombre de fonctionnaires comme le prétend régulièrement l'Administration. Les causes en sont essentiellement locales, et il a été accentué par une réorganisation des services en 2022 et 2023. Un audit sur les risques psycho-sociaux, qui a coûté plusieurs dizaines de milliers d'euros, a été commandité et mis en œuvre en 2023. Les agents ont été près d'un millier à répondre au questionnaire et/ou à être audités et ils en attendaient beaucoup. Le rapport final a objectivé une vraie situation de malaise dont les causes sont multi-factorielles (manque de reconnaissance, causes salariales, problématique de management, etc.). Or, depuis le début de l'année 2024, plus de son plus d'image sur cet audit et ses conclusions.

Ces problématiques sont accentuées par une **absence totale de dialogue social**. Depuis son élection, Stéphanie Guiraud-Chaumeil ignore les représentants syndicaux et du personnel. Elle refuse de nous recevoir, ne répond pas à nos mails, ne répond jamais directement à nos courriers (en général elle fait des annonces, non concertées donc, directement aux agents).

La réglementation qui encadre le dialogue social dans le cadre des Instances représentatives du personnel est régulièrement bafouée. Les sujets portés par les représentants du personnel ne sont jamais pris au sérieux, leurs prérogatives ne sont pas respectées, ils sont traités avec beaucoup de mépris.

Pour ce qui concerne la question salariale, elle n'a avancé que lorsqu'un préavis de grève a été déposé.

Lors d'une **audience qui a eu lieu le 25 septembre**, l'Administration a fait une première proposition qui était indécente au regard des enjeux : 50 euros bruts d'augmentation pour les agents de cat. C en deux fois, 25 euros bruts en 2024, et 25 euros bruts en 2025. Parallèlement, il était proposé d'augmenter les cadres intermédiaires et supérieurs de 80 euros bruts en 2025.

Après une heure de négociation, il a finalement été proposé d'augmenter les agents de cat. C de 70 euros bruts (50 euros nets), les cadres conservant leur 80 euros d'augmentation. Il faut signaler que **les 10 plus hautes rémunérations de l'Agglomération se partagent à eux seuls 868000 euros annuellement (+22 % d'augmentation en 4 ans)**, les 20 plus hautes responsabilités de l'organigramme 1,5 millions d'euros annuellement. Cet écart gigantesque des rémunérations est un des éléments qui alimentent la colère des agents, dont

beaucoup sont en voie de paupérisation (salaire moyen mensuel d'un ATSEM ou agent des écoles, d'un agent d'animation ou d'un agent administratif : 1478 euros nets).

Les agents réunis en assemblée générale le 27 septembre ont unanimement rejeté cette proposition et validé une contre-proposition de 110 euros bruts d'augmentation pour les agents de cat. C (symboliquement, il s'agissait de déterminer une augmentation plus importante pour agents les moins bien rémunérés). Cette contre-proposition a été transmise par courrier à Stéphanie Guiraud-Chaumeil le 27 septembre à 14h30.

Le lundi 30 septembre, elle a écrit à tous les agents pour leur signifier que l'augmentation qui serait mise en place serait celle proposée le 25 septembre, point barre.

Devant ce refus manifeste de dialoguer, les agents ont donc déclenché le mouvement de grève le 1^{er} octobre comme signifié dans le préavis.

Depuis, aucune nouvelle de sa part...

Le contexte plus particulier du service scolaire

Depuis la rentrée, les personnels territoriaux des écoles constatent une **baisse des effectifs**. Ils évaluent les effectifs manquants à 35 agents, ATSEM ou faisant fonction, agents polyvalents, agents d'animation, agents d'entretien...

Les représentants syndicaux ont interpellé l'Administration qui ne répond pas.

De plus, beaucoup des missions essentielles au bon fonctionnement d'une école sont assurées par des contractuels ou des étudiants qui subissent une grande précarité pour des salaires très bas.

Les agents territoriaux pouvant faire grève à l'heure, les ATSEM ont fait le choix de la grève sur le temps de cantine.

Ils sont bien conscients des difficultés qu'ils posent aux parents. Malheureusement, comme la maire fait la sourde oreille et vu le mépris avec lequel elle traite habituellement les revendications des agents, ils se sont résolu à désorganiser le temps de cantine en espérant que ça provoquerait une réaction chez nos élus et que nous serions reçus assez rapidement pour entamer de vraies discussions.

Or, **la collectivité a fait le choix de faire remplacer les grévistes par des « volontaires »** d'autres services, **des étudiants, et des élus** ! Outre que ça n'a fait que jeter de l'huile sur le feu, les enfants ont été pris en charge par des personnes qui ne sont pas formées à l'encadrement de jeunes enfants, et qui se sont vite retrouvés débordés.

Cette opération visant à « casser la grève » est révoltante et inacceptable, d'autant qu'elle met potentiellement en danger les enfants !

Albigeoises, Albigeois, personnels enseignants, les ATSEM, agents d'animation, agents polyvalents, et plus largement agents territoriaux de la Ville d'Albi et de l'Agglomération, voulons la même chose que vous :

- **des écoles où les enfants se sentent bien,**
- **des structures culturelles et sportives accueillantes,**
- **des services de transport, de voirie, de l'eau potable, etc. performants et modernes,**
- **de l'argent public dépensé intelligemment,**
- **un monde du travail qui ne soit pas une jungle et où chacun peut vivre dignement de son travail.**

Soutenez-nous !!

À Albi, le 8 octobre 2024
L'intersyndicale