



RIFSEEP :

Le Département enfonce le clou !

Malgré la décision unilatérale de l'employeur d'appliquer le RIFSEEP dans des conditions injustes, la FSU continue le combat pour les salaires. C'est dans cet état d'esprit qu'elle a soutenu les luttes gagnantes des collègues de la DBL et de la DEJ qui ont permis d'obtenir la revalorisation de leur rémunération. Encore aujourd'hui, ce sont les agents de la DNPB et de l'ASE qui sont mobilisés pour leur salaire. Désormais, avec ce dispositif inique mis en place par le Département, il faut se battre pour faire reconnaître ses qualifications.

En effet, avec la priorité donnée à l'encadrement, une définition arbitraire de « l'expertise » et des emplois-types à géométrie variable, le RIFSEEP est fondé sur un principe d'inégalité, opaque dans son application puisque le cadre d'emplois et le grade ne garantissent plus le niveau de régime indemnitaire. Il s'agit pour le Département de faire un premier pas vers l'individualisation de la rémunération afin d'organiser la concurrence entre les agents.

Pendant que les agents de terrain se battent pour leur salaire, le Président, sous prétexte de corriger de petites « erreurs matérielles », fait adopter en catimini une délibération modifiant de manière importante les grilles du RIFSEEP, sans même en informer les organisations syndicales. De telles modifications nécessitent pourtant l'avis du comité technique. **Comme pour les restrictions des conditions d'avancement de grade, le Président Troussel passe en force, six mois à peine après la première application du RIFSEEP.** Nous ne pouvons accepter que les salaires subissent des fluctuations arbitraires en fonction de l'humeur de notre employeur !

Alors que la délibération fait état « d'erreurs de centimes », vous trouverez en page suivante les principales modifications qui ont été opérées :



- **Pour les Directeurs et la Direction générale** : création d'une nouvelle cotation **A 8.7** qui **lève le montant maximum du RIFSEEP d'environ 1000 euros** par mois.
- **Pour les techniciens** : **baisse de 160 euros** par mois de la cotation B 4.2 et création d'une cotation B 4.3 qui reprend l'ancien plafond de 950 euros. A quelles conditions ? Mystère.
- **Pour les adjoints techniques et agents techniques des collègues** : suppression de la cotation C 6.3 qui était plafonnée à 900 euros par mois.
- **Pour les animateurs** : **baisse de 600 euros par mois** du plafond de la cotation B 4.2 et ajout d'une cotation B 4.3 reprenant l'ancien plafond de 1300 euros par mois.
- **Pour les assistants socio-éducatifs et les éducatrices de jeunes enfants**, la facture est lourde :

B 2.3 (sujétions particulières) : **baisse de 150 euros/mois**

B 3.1 (autorité fonctionnelle) : **baisse de 50 euros/mois**

B 3.2 (autorité fonctionnelle) : **plafond baissé de 50 euros/mois**

B 4.1 (expertise) : **baisse de 50 euros/mois**

B 4.2 (expertise) : **plafond baissé de 140 euros/mois**

B 5.1 (management de proximité) : **baisse de 60 euros/mois**

Création de trois cotations **B 6.1 (640 euros)**, **B 6.2 (680 euros)** et **B 6.3 (plafond de 800 euros)** correspondant aux postes chefs de bureau adjoint et chef de bureau

Pour les médecins : **augmentation de 100 euros** de la cotation A5-1 (chef d'équipe) mais **baisse de 250 euros** de la cotation A 7.1 (chef de service adjoint). Création d'une cotation A 8 correspondant aux postes de Direction.

La logique est très claire : **baissier les salaires des agents de terrain pour financer l'encadrement et l'encadrement supérieur**. Alors que les agents s'épuisent du fait des postes vacants et de la politique d'austérité qui a cours au Département, celui-ci fait le choix cynique de dévaloriser les collègues sur le terrain pour renforcer le contrôle hiérarchique.

Pour la FSU, ces modifications sont inacceptables sur le fond comme sur la forme. Nous demandons à être reçus par le Président afin de remettre à plat les principes du RIFSEEP.

Parce que la FSU refuse la mise en concurrence et la hiérarchisation des agents, elle revendique un régime indemnitaire juste :

- fondé sur le grade,
- qui reconnaît les conditions d'exercice difficiles,
- qui permet de corriger les inégalités salariales femme/hommes



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**