

# Comprendre & agir



14

JUIN 2022

Revue numérique de la Section FSU  
du Conseil Départemental de l'Hérault

## SPÉCIAL RIFSEEP

LES GROUPES DE FONCTIONS,  
LES MONTANTS IFSE ET CIA,  
LA MÉTHODE DE CALCUL,  
ET L'AVIS DE LA FSU.



# Sommaire

Le RIFSEEP  
au CD34

Edito.....	3
<b>Dossier RIFSEEP : en 2 mots .....</b>	<b>5</b>
Les groupes de fonctions.....	6
RIFSEEP : les montants .....	18
L'IFSE Socle .....	20
L'IFSE socle : la méthode de calcul .....	21
L'IFSE Socle : les montants .....	25
L'IFSE Majorée : les montants .....	26
Hors RIFSEEP .....	28
Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) .....	29
Les métiers en tension .....	30
L'enveloppe financière du RIFSEEP.....	32
La gestion du multi-catégoriel .....	33
Les modalités d'évolution de l'IFSE en cas de mobilité .....	34
Le versement de l'IFSE en cas d'absence .....	35
<b>RIFSEEP : L'avis de la FSU du conseil départemental de l'Hérault .....</b>	<b>36</b>
<b>L'annonce du dégel du point d'indice, c'est pour demain ! .....</b>	<b>41</b>
<b>Se syndiquer à la FSU, pour quoi faire ? .....</b>	<b>42</b>

Afin d'éviter un maximum les impressions et favoriser les lectures à l'écran (PC, tablette et smartphone) ce document est présenté au format « paysage ».

# Edito

Par Sylvie Urbin & Emmanuel Samson

LA FSU TERRITORIALE  
ensemble AU QUOTIDIEN



Sous la houlette de Madame Morère, vice-présidente en charge des moyens, se sont déroulées 11 séances de concertation d'avril 2021 à mai 2022 avec l'administration accompagnée par le cabinet de conseil KPMG.

Au fur et à mesure de ces 11 mois a été présentée la nouvelle architecture du Régime Indemnitare renommé Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) aux 5 Organisations Syndicales. L'objectif partagé était de confronter nos remarques et nos propositions afin de faire évoluer le projet voté le 2 juin 2022 en Comité Technique.

Comme pour la négociation Temps de travail nous tenons à remercier l'ensemble des équipes RH qui ont fourni un immense travail et ont répondu, toujours avec amabilité et bienveillance, à l'ensemble de nos sollicitations.

Les revendications FSU en matière de régime indemnitaire ont été déterminées en assemblée générale des adhérents en octobre 2021 et pointaient notamment la volonté de voir le Régime Indemnitare augmenter pour tous, et notamment pour la Catégorie C. Notre objectif visait à ce que chaque agent.e soit revalorisé.e au minimum à hauteur de 80€ mensuel.

L'autre revendication était de voir le CIA, appréhendé comme une prime au mérite, réduit à néant ou se rapprochant de 0.

.../...

# LA FSU TERRITORIALE

ensemble **AU QUOTIDIEN**



Nous voulions aussi une enveloppe socle, celle qui concerne tous les agent.es, qui soit la plus conséquente possible. En effet il nous paraissait important que les agents de catégorie C qui ne peuvent prétendre pour la plupart à de l'IFSE majorée ou à des primes de missions spécifiques, puissent bénéficier d'une IFSE socle rétablissant les déséquilibres de rémunération que nous observons dans notre collectivité.

Dans les pages suivantes, nous avons fait notre possible pour vous permettre de vous approprier le RIFSEEP dans toutes ses composantes, d'où une présentation proche du PowerPoint, vous permettant ainsi d'avancer à votre rythme et de revenir sur les points que vous souhaitez.

Vous verrez que tout n'est pas parfait, loin s'en faut, et que ce nouveau système indemnitaire, qui sera appliqué dès ce mois de juillet (premier versement probablement en novembre avec rétroactivité), reproduit certaines des injustices du régime indemnitaire actuel et crée potentiellement de nouvelles inégalités.

Notre organisation syndicale, qui a déjà rencontré de nombreux services ces mois derniers pour leur présenter le RIFSEEP, la négociation temps de travail et nos revendications, se tient à votre disposition pour venir échanger sur les impacts, individuels et collectifs, de cette part de plus en plus conséquente de notre rémunération.

Sylvie Urbin  
Secrétaire de la section FSU du CD34

Emmanuel Samson  
Secrétaire de la FSU Territoriale de l'Hérault



FSU - Comprendre & Agir #14 - Spécial RIFSEEP



# 2 mots sur le RIFSEEP

## Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel

C'est un nouveau Régime Indemnitaires créé par un décret en mai 2014.

Il remplace la plupart des primes existantes (y compris la prime de fin d'année) et reste cumulable avec la NBI, les astreintes, les heures supplémentaires, le supplément familial de traitement, les frais de déplacement et l'indemnité de résidence.

### Il a un double objectif, selon le législateur :

- Réduire le nombre d'indemnités et de primes composant les divers régimes indemnitaires de la fonction publique d'Etat et de la territoriale, pour **davantage de lisibilité**.
- Faire de la rémunération un véritable **outil managérial** en y introduisant plus de flexibilité.

### Les agents concernés :

Au conseil départemental seront concernés par Le RIFSEEP, les agents titulaires ou stagiaires. L'exécutif a décidé d'intégrer dans le périmètre des bénéficiaires, les agents contractuels sur emploi permanent et non permanent, à l'exception des saisonniers et des emplois étudiants.

D'un point de vue législatif, les assistants familiaux et les collaborateurs du cabinet ne sont pas concernés par le décret.

# Les groupes de fonctions

Le RIFSEEP implique la création de groupes de fonctions qui vont servir de références. A chaque groupe de fonctions correspond une définition des attendus des niveaux de responsabilité, technicité et sujétions des fonctions classées dans le groupe.

**10 groupes de fonctions** ont été déterminés :

- 4 pour les agents de catégorie A
- 3 pour les agents de catégorie B
- 3 pour les agents de catégorie C

**91 fonctions** ont été identifiées et classées par catégorie

**C3 Fonctions opérationnelles :** Fonctions opérationnelles de catégorie C pouvant comporter des sujétions et dont les missions ont un impact direct sur la qualité du service rendu par la collectivité



Agent chargé du courrier  
Agent de propreté des locaux  
Agent de support logistique  
Agent d'instruction  
Agent polyvalent des collègues  
Contrôleur de matériels  
Reprographe  
Chauffeur

# Les groupes de fonctions

**C2 Fonctions opérationnelles qualifiées** - Fonctions opérationnelles de catégorie C dont les missions exigent des habilitations ou formations diplômantes et/ou de l'autonomie et/ou des responsabilités de gestion ou de suivi de projet



Conducteur d'engins de travaux publics - Technicien de l'image et du son - Gestionnaire de bâtiments - Gestionnaire de stock - Gestionnaire du patrimoine routes, mobilités et OA - Forestier sapeur - Opérateur technique - Technicien signalétique - Chauffeur d'autorités



Agent d'accueil  
Agent d'archives  
Agent d'atelier mécanique  
Agent de bibliothèque  
Agent de gardiennage et de surveillance  
Agent de maintenance  
Agent de propreté petite enfance  
Agent de restauration  
Agent d'exploitation et d'entretien des réseaux routiers  
Agent technique de laboratoire  
Agent technique du spectacle  
Assistant de gestion comptable  
Assistant de gestion des marchés  
Assistant de gestion administrative







**C1 Fonctions de management, coordination et forte technicité** : Fonctions de catégorie C impliquant le management d'une unité de proximité ou de mise en application des politiques publiques et des dispositifs de la collectivité requérant une technicité métier forte.



Assistant de manager intermédiaire  
Responsable de cuisine  
Responsable logistique  
Responsable de groupe



**B3 Fonctions opérationnelles qualifiées** : Fonctions de catégorie B de mise en application des programmes et des dispositifs de la collectivité, requérant de la technicité et de la polyvalence dans un domaine propre



Gestionnaire administratif  
Surveillant de port  
Technicien de l'image et du son  
Réceptionnaire

# Les groupes de fonctions

**B2 Fonctions d'animation, de gestion et de production requérant une technicité spécifique :**  
Fonctions de catégorie B de mise en application des politiques publiques, des projets et des dispositifs de la collectivité : - assurant un lien fonctionnel avec d'autres services de l'organisation et/ou des partenaires - ou possédant une technicité spécifique dans un domaine d'activité

Auxiliaire de puériculture (classement de B3 à B2 obtenu suite à notre revendication)

Technicien bâtiments

Technicien de laboratoire

Technicien des espaces naturels

Technicien des systèmes d'informations

Technicien du spectacle et de l'évènementiel

Technicien routes



Archiviste  
Assistant de manager intermédiaire  
Bibliothécaire  
Chargé de la tarification  
Chargé de mission  
Chargé de valorisation du patrimoine  
Chargé d'études  
Contrôleur de travaux  
Documentaliste  
Gestionnaire d'un composant du SI  
Gestionnaire spécialisé des fonctions supports  
Gestionnaire comptable  
Gestionnaire marchés publics  
Restaurateur d'archives



## **B1** Fonctions de management, coordination et forte technicité - Fonctions de catégorie B :

- Impliquant le management d'un service ou d'une unité de proximité
- ou la coordination, l'animation et/ou le suivi de projets et d'actions avec un niveau d'exposition important (sensibilité politique, impact fort sur l'image de la collectivité, risque financier, humain ou sanitaire majeur)



Assistant de manager stratégique  
Chargé d'opérations  
Chef de service  
Chef de service adjoint  
Chef de projet  
Responsable d'unité  
Chargé d'évaluation et de conseil

# Les groupes de fonctions

## **A3 Fonctions de management, coordination et expertise de proximité - Fonctions de catégorie A :**

- impliquant le management d'une unité de proximité
- ou la coordination, l'animation et/ou le suivi de projets et d'actions avec un niveau d'exposition important (sensibilité politique, impact fort sur l'image de la collectivité, risque financier, humain ou sanitaire majeur)
- ou de mise en application des politiques publiques, des projets et des dispositifs de la collectivité, requérant une maîtrise importante de la réglementation et des techniques propres à un domaine d'intervention



Administrateur d'un composant du SI  
Assistant de manager stratégique  
Chargé de communication  
Chargé de gestion comptable  
Chargé d'opérations  
Chef de projet  
Conseiller  
Conseiller en insertion sociale et professionnelle  
Coordonnateur des fonctions supports  
Coordonnateur social et médico-social  
Coordonnateur  
Chargé de mission  
Chargé d'études  
Instructeur gestionnaire de dossiers  
Ingénieur environnement  
Négociateur foncier  
Professionnel de santé  
Professionnel de santé au travail  
Responsable d'unité  
Travailleur social  
Chargé d'évaluation et de conseil

## A2 Fonctions de management, coordination et expertise opérationnels - Fonctions de catégorie A

- impliquant le management d'un service
- ou fonctions de coordination opérationnelle et/ou de conception nécessitant une expertise significative



Chef de service

Chef de service adjoint

Conseiller expert

Directeur de projets informatique Médecin

Sage-femme (classement de A3 à A2 obtenu suite à notre revendication)

## **A1** Fonctions de management, coordination et expertise transversaux - Fonctions de catégorie A :

- impliquant le management d'une ou plusieurs directions de la collectivité, la conception stratégique de projets et l'animation d'équipes
- ou requérant une expertise élevée appliquée dans le cadre de projets transversaux à l'ensemble de la collectivité



Coordonnateur de projets transversaux stratégiques

Directeur

Directeur adjoint

Directeur de pôle

Directeur de pôle adjoint

Expert transversal

**A0 Fonctions de direction générale** : Fonction de direction générale impliquant un lien direct avec l'autorité territoriale, la conception stratégique de politiques publiques et un rôle d'orientations et d'arbitrages sur plusieurs champs d'intervention de la collectivité (emplois fonctionnels)



Directeur général adjoint des services  
Directeur général des services  
Chargé de mission stratégique



## 13 fonctions sont multicatégorielles

Il s'agit des fonctions « multicatégories » dont le libellé est identique mais qui sont considérées comme pouvant être exercées par des agents de catégorie différente avec niveau de responsabilité et ou de technicité attendu différent :

<b>Assistant de manager intermédiaire</b>	B2/C1
<b>Assistant de manager stratégique</b>	A3/B1
<b>Chargé de mission</b>	A3/B2
<b>Chargé d'études</b>	A3/B2
<b>Chargé d'opérations</b>	A3/B1
<b>Chef de projet</b>	A3/B1
<b>Chef de service</b>	A2/B1
<b>Chef de service adjoint</b>	A2/B1
<b>Conseiller</b>	A3/B2
<b>Négociateur foncier</b>	A3/B2
<b>Responsable d'unité</b>	A3/B1
<b>Technicien de l'image et du son</b>	B3/C2
<b>Chargé d'évaluation et de conseil</b>	A3/B1

# RIFSEEP : LES MONTANTS

**Le RIFSEEP est composé de deux parties :**

L' **IFSE** : Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise.

C'est une **part fixe obligatoire** liée au poste occupé.

Constituant l'essentiel du régime indemnitaire, cette part comprend des indemnités liées à des fonctions (encadrement, expertise ou encore pénibilité)

Le **CIA** : Complément Indemnitare Annuel.

C'est une **part variable facultative et individualisée**, liée à la manière de servir et réévalué chaque année par le N+1.

## RIFSEEP : LES MONTANTS

**IFSE**

(indemnité de fonctions, sujétions et expertise)

+

**CIA**

(complément indemnitaire annuel)

**IFSE socle**

Une part principale liée aux fonctions (commune à plusieurs fonctions d'un même groupe)

+

**IFSE majorée**

Une part complémentaire liée à une caractéristique variable de la fonction ou un métier en tension (propre à chaque agent)

Une indemnité individuelle liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir

## IFSE SOCLE

Une part principale liée aux fonctions (commune à plusieurs fonctions d'un même groupe)

- Indemnité départementale
- Prime de temps non complet
- Indemnité de sommet de grade
- Prime informatique
- Indemnité d'Agent de prévention
- Indemnité kilométrique professionnelle compensatoire
- Indemnité compensatoire de l'indemnité de résidence
- Indemnité compensatoire de la NBI
- Indemnité compensatoire perte fonction hiérarchique

LA FSU TERRITORIALE

DE L'HÉRAULT !



## LA METHODE DE CALCUL : IFSE SOCLE

L'attribution des nouveaux montants de régime indemnitaire pour chaque agent se calcule ainsi :

- **Chaque fonction correspond à un groupe de fonction (Entre C3 et A0).** Il faut donc rechercher sa fonction dans les premières pages ci-dessus.
- **Pour effectuer le calcul vous additionnez 57€ à votre Indemnité Départementale** (ligne sur votre fiche de salaire) + éventuellement les compensation indemnitaires ou primes de missions spécifiques (voir explications en pages suivantes et « clause de sauvegarde ») .
- **A chaque fonction correspond une IFSE Socle plancher**, c'est à dire l'IFSE minimale qui correspond à votre fonction (**voir tableau en page 26**)
- **Si le montant obtenu est en dessous de l'IFSE socle plancher** qui correspond à votre groupe de fonction alors votre IFSE socle correspondra à ce montant plancher.
- **Si le montant obtenu est au dessus de l'IFSE socle plancher** alors il faudra ajouter autant de « paliers » que nécessaire pour atteindre a minima ce montant.

## LA METHODE (suite) :

# IFSE SOCLE

### Des exemples (les montants sont bruts) :

**Pour le Groupe de fonction C3, fonction agent polyvalent des collèges :**

- RI actuel d'un adjoint technique :  $209,42\text{€} + 57\text{€} = 266,41\text{€} = \text{gain de } 65,59\text{€}$
- RI actuel d'un adjoint technique Principal de 1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> classe :  $219,87\text{€} + 57\text{€} = 276,87\text{€}$   
(dépassement de l'IFSE socle qui est à 275€, par conséquent reclassement au 1<sup>er</sup> palier de C3 à 332€) = par conséquent gain de 112,13€

Le calcul est le même pour les grades d'adjoint administratif et ceux d'adjoints administratifs de 1<sup>ère</sup> et seconde classes.

**Attention** pour certaines fonctions (agents des routes, huissiers, agents de sécurité, chauffeurs, assistantes DGS et DGA par exemple) il faut ajouter pour le calcul de l'IFSE socle les primes de missions spécifiques : RI actuel + primes de missions spécifiques + 57€, etc.

## IFSE SOCLE

### LA METHODE (suite) :

#### Des exemples (les montants sont bruts) :

##### Pour le Groupe B3, fonction de gestionnaire administratif :

- RI actuel d'un Rédacteur Principal de 1<sup>er</sup> classe :  $267,01€ + 57€ = 324,01€ = \text{gain de } 82,99€$
- RI actuel d'un Rédacteur Principal de 2<sup>ème</sup> classe :  $235,57€ + 57€ = 292,57€ = \text{gain de } 114,43€$
- RI actuel d'un rédacteur :  $230,36€ + 57€ = 287,36 € = \text{gain de } 119,64€$

##### Exemple avec prime de mission spécifique :

##### Pour le Groupe B2, fonction auxiliaire de puériculture :

- RI actuel d'une auxiliaire de puériculture :  $230,36€ + 93,77€ \text{ de missions spécifiques} + 57€ = 381,13€$  (dépassement de l'IFSE plancher qui est à 367€, donc reclassement au 1<sup>er</sup> palier de B2 à 436€) = par conséquent gain de 111,87€

LA FSU TERRITORIALE  
DE L'HÉRAULT !

## LA METHODE (suite) :

# IFSE SOCLE

### Pour le Groupe A3, fonction de travailleur social :

- RI actuel de 314 € + 57 € = 371 € / Plancher à 442 € = Gain de 128 €

### Pour le Groupe A2, fonction de chef de service :

- RI actuel RTS (Attaché ou CSE) de 553,33€ + 57€ = 610,33€ (dépassement de l'IFSE socle qui est à 467€, donc reclassement au 2<sup>ème</sup> palier de A2 à 639€) = par conséquent gain de 85,67€

- RI actuel RTEF (Attaché ou CSE) de 469.54 € + 153,80€ de missions spécifiques DEF + 57€ = 680,34€ (dépassement de l'IFSE socle qui est à 467€, donc reclassement au 4<sup>ème</sup> palier de A2 à 725€) = par conséquent gain de 101,66€

## La clause de sauvegarde

Si le montant du régime indemnitaire d'un agent dépasse le montant du plafond de son groupe de fonction, il bénéficiera d'une « clause de sauvegarde » correspondant au maintien intégral de son régime indemnitaire actuel. Par conséquent aucun agent ne perdra de régime indemnitaire à la mise en œuvre du RIFSEEP.

**Par exemple** pour un ASE ayant subi une mobilité au moment de la réorganisation de la DGS-SD, a qui perçoit par exemple son indemnité compensatoire NBI + indemnité de résidence au moment de la réorganisation DGA-SD :

RI actuel de 314€ + IC NBI et IR de 148€ + 57 € = 519, le palier suivant se situant à 528€ (442€+86€)  
l'agent percevra un gain de 66€ bruts mensuels.



# RIFSEEP : LES MONTANTS

## IFSE SOCLE

Indemnités départementales actuelles de base (Hors prime d'encadrement et indemnités spécifiques)	Groupes de Fonctions	Nombre d'agents	IFSE PALIERS	
			IFSE plancher	IFSE plafond
de 612,46€ à 314,10€	A0	8	517 €	4 833 €
	A1	107	492 €	3 500 €
	A2	267	467 €	3 083 €
	A3	1038	442 €	2 583 €
De 267,01€ à 230,36€	B1	216	383 €	1 667 €
	B2	292	367 €	1 500 €
	B3	187	350 €	1 333 €
De 219,87€ à 209,42	C1	203	292 €	833 €
	C2	1395	283 €	750 €
	C3	794	275 €	667 €

Attention l'IFSE plafond est fixée par un cadre légal qui ne peut parfois pas être un multiple des paliers, il peut donc y avoir un écart entre le dernier palier et la somme plafond.

Mise en place de paliers au sein de chaque groupe de fonction afin d'harmoniser les gains et de revaloriser les fonctions dans l'avenir.

## IFSE MAJOREE

Une part  
complémentaire liée à  
une caractéristique  
variable de la fonction  
ou un métier en  
tension (propre à  
chaque agent)

- Prime route : 80 € (au lieu de 40€ actuellement)
- Indemnité d'Agent de prévention : 60 €
- Indemnité de référent informatique (ATC) : 60 €
- Indemnité de fin d'année (montant annuel) 1 000,00 € pour les Cat. A et B, 1110€ pour les Cat.C (au lieu de 828,29 € brut actuellement. Gain de 171,71 € Brut annuel pour les A et B, environ 281,71 € Brut annuel pour les C)
- Indemnité de surveillance été : 20 € / jour d'intervention (au lieu de 90€ annuelle)
- Indemnité de régisseur d'avance et de recettes : En fonction de la réglementation
- Indemnité chef d'établissement : 90 € Nouveau
- Indemnité équipe mobile : 70 € Nouveau
- Indemnité métier en tension (sauf encadrement) Nouveau à définir

## Augmentation de l'Indemnité mensuelle d'encadrement : **+ 175€ brut mensuel**

### IFSE MAJOREE

Une part  
complémentaire liée à  
une caractéristique  
variable de la fonction  
ou un métier en  
tension (propre à  
chaque agent)

- ✓ Le DGS et les DGAs : **286,32 €** au lieu de 111,32 €
- ✓ Les directeurs de pôles, les adjoints aux directeurs de pôles, le chef de mission pilotage stratégique : **266,08 €** au lieu de 91,08 €
- ✓ Tous les directeurs : **255,96 €** au lieu de 80,96 €
- ✓ Tous les chefs de service, les directeurs de moins 5 agents, les responsables d'unité, les adjoints aux chefs de services : **213,80 €** au lieu de 38,80 €

## Hors RIFSEEP

Ne seront pas intégrées au RIFSEEP les primes et indemnités suivantes car relèvent de textes spécifiques

- Indemnité forfaitaire de déplacement
- Prime de responsabilité des emplois administratifs de direction
  - Prime de vacances (juin)

LA FSU TERRITORIALE  
DE L'HÉRAULT !

## LE CIA (Complément Indemnitaire Annuel)

- **Indemnité d'auditeur** : 100,00 € par audit (23 agents concernés)
- **Indemnité formateur** : 115,00 € par journée de formation à terme échu (200 agents concernés)
- **Indemnité RIL** : 100,00 € par audit et à terme échu (8 agents concernés)
- **Indemnité facilitateur** : 300,00 € par facilitation (limité à 2 maxi par an) (20 agents concernés)
- **Indemnité enquête et signalement** : 300,00 € par enquête (5 agents concernés)
- **Indemnité tuteur de stage** : 57,00 € par mois stage d'au moins 3 mois (183 agents concernés)
- **Indemnité tuteur immersion** : 115,00 € par mois sans condition de durée (30 agents concernés)
- **Indemnité intérim de cadre** : 150,00 € par mois (carence de 1 mois / bénéficiaires : cadres / Si plusieurs : montant à répartir). (70 agents concernés)
- **Indemnité engagement professionnel collectif** : 500,00 € prime individuelle annuelle unique
- **Indemnité ambassadeur** : 110,00 € par jour d'intervention, soit 55€ par demi journée (15 agents concernés)

**Le CIA concernerait 554 agent-es concerné-es max, il est plafonné à 1350 € brut par an et par agent.**

## La question des métiers en tension

La collectivité souhaite, dans le cadre du RIFSEEP, revaloriser spécifiquement les métiers dits « en tension ». C'est-à-dire les métiers sur lequel l'administration a identifié des difficultés de recrutement liées :

- 1) à la **concurrence des rémunérations** offertes par le secteur public ou les autres collectivités territoriales ou le privé
- 2) à une **carence des profils** techniques, formés et spécialisés, liée à une baisse d'attractivité de ces filières/formations.

**Le choix de la collectivité est de fixer ces métiers sur un « palier » supérieur à l'IFSE socle de leur groupe de fonction. Attention une éventuelle prime « métiers en tension » serait exclusive du Ségur en cours de négociation.**

## Identification des métiers dits « en tension »

Chargé d'études aménagement du territoire - Coordonnateur médico-social - Chargé de gestion budgétaire et comptable - Contrôleur de gestion - Gestionnaire comptable - Gestionnaire de recettes - Concepteur graphique - Conducteur offset - Reprographe - Technicien de production (ou exploitation) audiovisuelle - Webmestre - Juriste - Gestionnaire de marchés publics - Assistant de service social - Evalueur - Infirmier - Médecin - Psychologue - Puéricultrice - Référent(e) liaisons hospitalières - Sage-femme / Maïeuticien(ne) - Tarificateur des établissements sociaux - Gestionnaire carrière paye - Chargé de recrutement - Architecte informatique - Directeur de projets informatique - Technicien routes - Technicien téléphonie - Gestionnaire de données informatiques - Gestionnaire du parc informatique - Gestionnaire du système d'information géographique - Chargé d'opération - Contrôleur de travaux routes - Coordonnateur d'atelier mécanique - Cuisinier - Mécanicien - Technicien de laboratoire - Visiteur technique matériels - Chargé d'assistance technique eau - Chargé de programmes eau - Hydraulicien - Hydrogéologue .

# Précisions utiles

## L'enveloppe RIFSEEP





## LA GESTION DU MULTI-CATEGORIEL

### Si poste ouvert sur 2 catégories (B ou C par exemple) :

Les niveaux de responsabilités, de technicité, de sujétions seront DIFFERENTS. Par conséquent l'IFSE sera DIFFERENTE et les attendus seront DIFFERENTS.

### Si poste ouvert sur 1 seule catégorie (B par exemple) : si un agent de Catégorie C est recruté ou déjà en poste alors soit :

- **Il est « faisant fonction »** : Même niveau de responsabilité, de technicité, de sujétion, avec une IFSE du groupe de fonction B (Majoration d'IFSE au niveau du plancher de B)
- **il s'agit d'un poste avec le même intitulé mais avec des niveaux de responsabilités, technicité et sujétions différents**, des fonctions différentes et donc une IFSE différente qui sera une IFSE de C.

## Les modalités d'évolution de l'IFSE en cas de mobilité

### Les modalités d'évolution du montant de l'IFSE en cas de changement de fonctions :

- **En cas de mobilité dans le même groupe de fonctions** : réexamen des situations au cas par cas via la logique de paliers
- **En cas de mobilité dans un groupe de fonction supérieur** : le montant de l'IFSE de l'agent sera a minima aligné sur le montant plancher de son nouveau groupe de fonction
- **En cas de mobilité dans un groupe de fonction inférieur** :
  - en cas de mobilité «choisie» : le montant de l'IFSE de l'agent sera **aligné sur les montants de son nouveau groupe de fonction**
  - en cas de mobilité «subie» (réorganisation) : **le montant de l'IFSE de l'agent serait conservé**

## Les modalités d'évolution de l'IFSE en cas de mobilité

Les modalités d'évolution du montant de l'IFSE en cas de changement de grade à la suite d'une promotion:

- Le montant de l'IFSE pourra augmenter seulement si le changement de grade à la suite d'une promotion se traduit par un changement de fonction

---

## Le versement de l'IFSE en cas d'absence

Maintien du versement de l'IFSE en cas de Congé pour Maladie Ordinaire, Congés Longue Maladie, Congés Longue Durée et Congés pour Maladie Grave

# Notre avis

## Un dialogue social (enfin) de qualité

La FSU a salué les avancées issues du travail collaboratif jusqu'au Comité Technique. Pour notre organisation syndicale même si l'enveloppe est substantielle elle n'est cependant pas à la hauteur des enjeux mis en avant par la collectivité, au regard de la perte de pouvoir d'achat des agent.es sur ces 10 dernières années et dans un contexte actuel de forte inflation. Nous savons aussi que **les objectifs financiers de la collectivité sont devenus plus ambitieux à cause de la concomitance annoncée entre cette concertation et la négociation temps de travail** où notre organisation syndicale exigeait des compensations sociales et financières à l'obligation des 1607 heures. Au-delà d'un objectif atteint d'un gain pour tous les agent.es, nous avons vu certaines majorations doubler. Il aurait cependant fallu un supplément budgétaire pour mieux reconnaître certaines fonctions et métiers. Cela interviendra nécessairement dans le cadre du Ségur pour les personnels concernés que nous espérons les plus nombreux possible.

## Un CIA objectif

« L'engagement professionnel et la manière de servir », sous-entendu l'indemnité supplémentaire d'un « mérite » impossible à objectiver devait être le nœud du problème. Cependant il a fait l'objet d'un gros effort d'objectivation de la part de la collectivité. Exit donc la prime obtenue individuellement suite à l'entretien annuel, remplacée pour la plupart par des engagements professionnels objectivables et limités. Pour la FSU le Complément Indemnitaire Annuel était un élément de blocage car il véhiculait des valeurs contraire à la fonction publique et à notre engagement pour des services publics de qualité.

# Notre avis

## Une répartition source d'inégalités

La répartition de l'enveloppe est trompeuse. **Ils nous paraissait primordial que l'IFSE socle soit la plus important possible car la seule garante d'une meilleure harmonisation de l'enveloppe globale permettant de mieux rémunérer les catégories C.** En effet nous regrettons que seul 59% de l'enveloppe profitent à l'ensemble des agents (hors Assistants familiaux). **En effet, les inégalités de répartition se remarquent sur les destinations « particulières » des enveloppes** qui amènent 30% des agents à capter plus de 55 % de l'enveloppe.

On peut aussi remarquer certains contrastes : par exemple les 250 000 euros pris sur l'enveloppe du CIA pour revaloriser davantage l'indemnité de fin d'année des Catégories C ne représentent que 2,5% du montant total pour plus de 49% des agents concernés (2300 personnels). A titre indicatif l'enveloppe de la revalorisation mensuelle de 175€ de la prime d'encadrement, même si elle était selon nous nécessaire, représente quant à elle 10% de l'enveloppe globale pour 10% des agents...

**Selon nous des choix répondant à plus de justice sociale auraient pu être faits, même si nous saluons les efforts de la collectivité pour chercher l'équilibre sans pour autant l'avoir totalement trouvé.**

LA FSU TERRITORIALE  
DE L'HÉRAULT !

# Notre avis

## Des reconnaissances tardives mais acquises

Il faut pouvoir nous réjouir de voir (enfin) accorder une indemnité particulière pour les agent.es des équipes mobiles de la DGA-SD, comme celles et ceux du pôle éducation de la DGA-ECJSL. C'était une vieille revendication de la FSU que nous saluons même s'il faudra faire évoluer dans l'avenir son montant de 70€ mensuel.

Autre reconnaissance sollicitée elle aussi par la FSU c'est la reconnaissance pleine et entière de l'engagement professionnel des agents qui accompagnent des stagiaires. Même si nous regrettons que le complément indemnitaire les concernant ait été diminué au fur et à mesure que l'octroi concernait des stages de plus en plus courts, cela représente cependant une avancée. Il ne faudra néanmoins pas oublier que la reconnaissance de l'accueil de stagiaire ne doit pas se résumer à une indemnité, quel que soit son montant. Elle doit aussi passer par des moyens donnés pour la qualité de l'accueil des étudiants et apprentis et une plus grande disponibilité des professionnels engagés.

Si la responsabilité de chef d'établissement est justement (et enfin) reconnue pour les seuls cadres, nous serons vigilants à ce qu'elle n'incombe pas dans la réalité aux secrétariats de direction qui y sont souvent mêlés de près, et ce, sans aucune reconnaissance.

# Notre avis

## Des groupes de fonctions qui feront obstacle à la mobilité

S'il y a des fonctions multi catégorielles certaines ne sont maintenues que pour correspondre à l'existant. En clair les secrétariats de chefs de service ou des responsables territoriaux, risquent d'être à l'avenir uniquement calibrés sur de la Catégorie B. Les agent.es de Catégories C en poste sont en effet considérés comme « faisant fonction » et bénéficieront d'une IFSE de niveau B. Elles ou ils seront donc les derniers à pouvoir occuper ce type de poste en étant catégorie C.

Trois enseignements doivent attirer notre attention :

- **d'abord les agent.es titulaires de ces postes qui sont de Catégorie C seront « bloqués »** sur leur poste car pour toute mobilité choisie le montant de l'IFSE de l'agent sera aligné sur les montants de son nouveau groupe de fonction. Leur salut passera donc par l'obtention du grade de rédacteur (concours et examens)
- **Pour les agent.es de Catégorie C qui souhaitaient faire vœu de mobilité** vers ce type de poste, souvent après avoir passé de nombreuses années sur des postes d'accueil par exemple, seront obligés d'obtenir le grade de Rédacteur pour postuler, ce qui freinera à n'en pas douter leur mobilité.
- **Enfin, et c'est aussi ce que nous redoutions, en l'absence de candidat.e sur ces postes calibrés B la collectivité recrutera sous contrat comme la Loi de Transformation de la Fonction Publique le permet...** ([Voir à ce propos Comprendre & Agir #8 de novembre 2019](#)). Ce processus participera grandement à la déstructuration du statut et à la captation de poste qui se fera au détriment des carrières des catégories C qui se heurtent au concours.

# Notre avis

## Un vote positif saluant les efforts de dialogue social de l'exécutif

L'exécutif a abandonné tardivement son projet de suspension du versement de l'IFSE avant le 4ème mois d'arrêt de travail. Il s'agissait en effet d'une suspension de l'IFSE à hauteur de 1/30ème par jour d'absence à partir du 21ème jour calendaire glissant d'absence pour maladie ordinaire. Pour la FSU c'était une ligne rouge empêchant un vote favorable de notre part à ce projet.

Engagée initialement dans un vote négatif, la FSU, parce qu'elle a su convaincre de la nécessité à faire évoluer le projet, a finalement voté favorablement le RIFSEEP au Comité Technique du 2 juin.

En effet l'intervention de la FSU a été déterminante, par exemple pour obtenir le retrait de 250 000 € de l'enveloppe consacrée au CIA afin d'être redistribuée. Nous sommes satisfaits qu'elle le soit finalement en faveur de la prime de fin d'année des catégories C, décision prise par l'exécutif après une interruption de séance lors du Comité Technique. Cette décision amène ces personnels à gagner annuellement environ 110 € supplémentaire en plus de l'IFSE socle. Elle permet, en plus des avancées obtenues pendant ces mois de concertation, d'atteindre globalement nos objectifs fixés avec nos adhérents aux Assemblées Générales de la FSU du 01 octobre 2021 et du 16 mai 2022.

Le RIFSEEP n'est cependant pas une fin en soi et nous serons force de proposition pour éventuellement corriger les inégalités qu'il suscite comme pour faire évoluer dans l'avenir ce régime indemnitaire, en faveur des agents.



## L'annonce du dégel du point d'indice, c'est pour demain !

Le (nouveau) ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Stanislas Guerini, réunira mardi 28 juin une "conférence salariale". Il y annoncera notamment le montant de la revalorisation du point d'indice envisagé par l'exécutif. Promis par Emmanuel Macron durant sa campagne, le grand chantier des carrières et des rémunérations sera également lancé à cette occasion.

L'invitation vient d'être adressée aux syndicats et aux représentants des employeurs publics. Le nouveau ministre de la Transformation et de la Fonction publiques réunira mardi 28 juin, à 9h, une "conférence salariale" où il abordera notamment les "dispositions envisagées" par l'exécutif "pour répondre de manière immédiate aux enjeux de pouvoir d'achat des agents publics". Il se murmure une augmentation du point d'indice à hauteur de 4%. Rappelons ici que le niveau de l'inflation actuelle est situé à 5,2% et prévue à 7% d'ici la fin de l'année... Donc nous ne sautons pas de joie d'autant plus que ça n'est qu'un murmure...

Le sujet du point d'indice ne sera pas pour autant le seul point à l'ordre du jour de la "conférence salariale" de ce 28 juin. "Elle permettra d'ouvrir les discussions qui porteront sur l'amélioration de la reconnaissance et de l'attractivité des métiers de la fonction publique d'ici 2023", indique le ministère. La concrétisation, en somme, du lancement d'un nouveau « grand chantier » des carrières et des rémunérations alors que nous entrons à peine dans le RIFSEEP....

Selon le Ministre Guerini "les objectifs sont toujours les mêmes c'est-à-dire aboutir à un système de rémunération plus juste et plus lisible" (tiens ça n'était pas un des objectif du RIFSEEP ?). Durant la campagne présidentielle, le chef de l'Etat avait en effet dit son intention de "rebattre les cartes de l'organisation de la rémunération"... Des changements restent à venir et ils demanderont toute votre attention.



La lutte continue !

# SE SYNDIQUER... POUR QUOI FAIRE ?

**Le syndicalisme n'a pas toujours bonne presse, y compris chez les salariés, celles et ceux qu'il affirme vouloir défendre.** Pour autant il demeure un outil de défense individuelle et collective irremplaçable... à condition bien sûr de savoir s'ouvrir et se renouveler dans ses pratiques. La FSU Territoriale a fait de ces exigences son engagement au quotidien.

**Pourquoi la FSU ?** Loin d'une fausse neutralité qui ne profite qu'à certains, La FSU territoriale lutte contre toutes les formes d'exploitation, de domination, d'aliénation ou d'oppression et promeut une société responsable et citoyenne. Profondément attachée au service public, la FSU territoriale considère qu'il est le seul vecteur démocratique d'une réelle équité entre citoyens et d'une égalité d'accès aux droits.

**La FSU Territoriale propose de revenir aux sources du syndicalisme,** c'est-à-dire à sa dimension associative. Un syndicat c'est une association composée d'hommes et de femmes qui s'engagent et s'organisent pour défendre les droits individuels et collectifs, les intérêts communs à tous les salariés en activité, retraités ou sans-emploi. Leur engagement va au-delà des frontières de leurs collectivités quand il le faut !

**Afin d'avancer dans cette voie, la FSU Territoriale s'appuie sur toute une série de droits syndicaux** (information, formation, réunion, pétition, grève...) obtenus par les générations précédentes de militants. Grâce à ces moyens, le syndicat peut déployer son activité de manière diversifiée : défense individuelle des agents, interventions dans les instances paritaires, information des personnels, assemblées générales, audiences auprès des responsables, participation aux initiatives régionales et nationales.

**Au final, le syndicat c'est une collectivité humaine forte de la solidarité de ses adhérents et militants, et riche des débats et propositions qui la font aller toujours de l'avant.** C'est pour ce syndicalisme-là que s'engage la FSU Territoriale au conseil départemental de l'Hérault et partout ailleurs ! Dans cet engagement nous avons besoin de vous toutes et tous pour donner un souffle nouveau au mouvement syndical.

**Le nombre et la qualité de nos interventions dépend directement du nombre de nos adhérents, c'est pourquoi notre adhésion est à la portée de tous !** En effet le montant de l'adhésion au syndicat FSU des territoriaux de l'Hérault est de 0.6% du salaire net et ouvre un crédit d'impôt à hauteur de 66%. Le montant de l'adhésion est fixé à 8€ pour les assistantes familiales. Par exemple si mon salaire net est de 1500€, je calcule ma cotisation comme suit :  $1500 \times 0,6 = 900 / 100 = 9€$  mensuel avant crédit ou déduction d'impôt soit 3,06€ mensuel en réalité. En somme pas de quoi s'en priver...

**Rejoignez-nous !** (en savoir + sur [www.snuter34fsu.fr](http://www.snuter34fsu.fr), rubrique « adhérer »)

LA FSU TERRITORIALE

[www.snuter34fsu.fr](http://www.snuter34fsu.fr)



ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN

SNUTER-FSU - LA FSU TERRITORIALE DE L'HERAULT

Hôtel du Département - Alco 1 - Bureau 3

[www.snuter34fsu.fr](http://www.snuter34fsu.fr)

04.67.67.77.04 - 07.83.83.77.65

[fsu@herault.fr](mailto:fsu@herault.fr)

LA FSU TERRITORIALE  
*ensemble* AU QUOTIDIEN