

Engagé.es !

#5
Septembre 2023

RIFSEEP 2023

LES NOUVEAUX
GROUPE DE
FONCTIONS

LES MONTANTS DES
IFSE DE
RÉFÉRENCES ET
MAJORÉES

L'AVIS DE LA FSU



Par Sylvie Urbin et Emmanuel Samson, élu-es au CST

RIFSEEP 2 : Le retour (des vieilles recettes)

On ne connaîtra pas l'urgence qui a poussé l'exécutif à décider des ajustements (nécessaires) du RIFSEEP en proposant une unique séance d'échange le 7 juillet pour une adoption au 31 août. Nous savions que les délais, tout comme les données et les explications, étaient insuffisants et nous avons alerté l'exécutif du trop peu d'échanges sur un tel sujet. Habitué à la qualité du dialogue social sur cette dernière année nous n'avons pas voulu croire au retour des vieilles recettes qui consistent à faire du Conseil Social Territorial une chambre d'enregistrement.

Ainsi nous avons eu droit à l'évitement lorsqu'il s'agissait d'éclairer certains de nos questionnements, d'une infantilisation que l'on croyait oubliée quand l'exécutif annonce une avancée qu'il retirera l'instant d'après parce qu'insatisfait du vote des organisations syndicales, ou encore lorsqu'il suggère que la seule augmentation du Régime indemnitaire pour plus de 70% des agent-es devrait suffire à obtenir notre approbation sans plus de débats.

Aussitôt sorti du CST notre DGS s'empresse de résumer (et minimiser) notre désaccord sur un défaut d'indexation du régime indemnitaire tout en confondant parité et une égalité professionnelle femmes-hommes que nous continuons d'interroger. Pourtant lorsque l'ensemble des organisations syndicales de la collectivité, chose rare, donnent un avis défavorable, cela devrait amener quelques doutes, a minima quelques questionnements...

Alors oui répétons-le une nouvelle fois : nous saluons les efforts financiers de la collectivité qui aura dépensé plus de 21 millions d'euros en faveur des agent-es sur cette dernière année. Ce montant rend d'ailleurs d'autant plus ridicule et incompréhensible l'obstination de l'administration à ne pas voir le régime des agent-es indexé, à minima, sur la valeur du point d'indice, indexation qui à la différence du coût de la vie ne présente aucun risque financier pour la collectivité.

La FSU a tout tenté pour parvenir à un consensus, y compris en suggérant un engagement de discussions futures, sans succès. Donc pas d'indexation, l'exécutif lui, préfère d'éventuelles primes exceptionnelles à l'accent paternaliste lorsque l'inflation augmente trop. Pourtant si pour la FSU et lorsque la situation l'exige l'un n'empêche pas l'autre, nous avons obtenu une fin de non-recevoir lorsque par courrier et en séance le 7 juillet a été évoquée la prime inflation décidée par le Gouvernement (mais laissée à l'appréciation des collectivités...).

Au vide sidéral en matière de rémunération et d'avantages sociaux en faveur des agent-es de la collectivité sur ces 20 dernières années (osons le benchmark !), s'ajoute donc l'engagement non tenu de discussions sur la Qualité de Vie au Travail (COS, tickets restau, etc.), et l'engagement là aussi raté de la tenue d'un Comité de Suivi Temps de Travail afin d'évoquer notamment la pénibilité de travailleurs-euses restés sur le quai (espaces verts, randopisteurs pour ne citer qu'eux). Enfin, dans la perspective d'une négociation collective sur la Protection Sociale Complémentaire en faveur des agent-es nous avons aussi été sommés de choisir lorsqu'il s'agissait d'agir en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes (« si l'on met plus dans le RIFSEEP il n'y aura plus rien pour la PSC » nous a-t-on rétorqué !).

Donc non, au grand dam de Madame la Présidente, il n'y a pas eu de « clapping » de la FSU pour saluer la générosité de la collectivité.

Le combat de la FSU pour davantage de justice sociale continue, un dialogue social de confiance sera à nouveau à restaurer... En attendant retrouvez dans les pages suivantes l'ensemble des éléments qui composent le nouveau RIFSEEP adopté par la collectivité ces derniers jours, et comme toujours notre avis.



LA FSU TERRITORIALE AU DEPARTEMENT DE L'HERAULT

Engagé.es !
#5



LA RÉMUNÉRATION DES FONCTIONNAIRES ET DES CONTRACTUELS EST CONSTITUÉE D'UNE RÉMUNÉRATION PRINCIPALE, DE PRIMES ET INDEMNITÉS.

La rémunération principale se compose du traitement indiciaire ou traitement de base, de l'indemnité de résidence et, le cas échéant, du supplément familial de traitement et de la nouvelle bonification indiciaire (NBI).

Le traitement indiciaire est la part la plus importante de la rémunération car c'est celle qui est prise en compte pour la retraite.

Elle est calculée sur la base de la situation de l'agent-e, son grade (par exemple ici « agent administratif »), qui dépend d'une filière (ici la filière administrative) et de trois Catégories (A, B ou C), pour les agents administratifs la catégorie C.

Dans son grade l'agent-e est positionné-e sur un échelon de référence qui va, pour le premier grade d'agent administratif, de 1 à 11 échelons.

Est attribué un nombre de points d'indices majorés pour chaque échelon. Ici le 1er échelon est à 361, auquel il faudra multiplier la valeur du point (4,92€) pour connaître la rémunération brute indiciaire. La colonne « durée » indique quant à elle le temps que l'agent.e passera dans cet échelon avant de passer à l'échelon suivant. Ici par exemple il faut 1 an pour accéder à l'échelon 2 mais 3 ans pour passer de l'échelon 7 à 8.

A noter que le cadre d'emploi des agents administratifs est composé de trois grades accessible par concours et examens et sous conditions d'ancienneté...

L'INDICE BRUT (IB) est utilisé pour la gestion administrative de la carrière de l'agent.

L'INDICE MAJORÉ (IM) sert au calcul du traitement brut mensuel en multipliant cet indice par la valeur du point.

ÉCHELLE C1

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	367	361	1 777,12
2	1 an	368	362	1 782,04
3	1 an	370	363	1 786,97
4	1 an	371	364	1 791,89
5	1 an	374	365	1 796,81
6	1 an	378	366	1 801,73
7	3 ans	381	367	1 806,66
8	3 ans	387	368	1 811,58
9	3 ans	401	371	1 826,35
10	4 ans	419	372	1 831,27
11	-	432	382	1 880,50

MAIS AUSSI (SOUS CONDITION) :

- ▶ L'INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE
- ▶ LE SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT
- ▶ LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE



En savoir + avec le Guide FSU des carrières de la FPT mis à jour en juillet 2023 et disponible sur :

www.snuter34fsu.fr



LA RÉMUNÉRATION DES FONCTIONNAIRES ET DES CONTRACTUELS EST AUSSI CONSTITUÉE DE PRIMES ET INDEMNITÉS.

La rémunération d'un agent public comprend des primes et indemnités qui constituent le régime indemnitaire. Au département de l'Hérault, depuis le 1er juillet 2022 le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) est le régime indemnitaire de référence. Il pouvait être jusqu'ici, et selon la situation de chacun-e, composé de trois éléments. Etat des lieux du Régime Indemnitaire de juillet 2022 à Juin 2023 :

UNE IFSE SOCLE : Initialement l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), nommée IFSE socle était principalement lié à la fonction de l'agent-e. Chaque fonction de la collectivité avait été répertoriée et répartie dans 10 groupes de fonctions allant du groupe C3 à AO. Le montant de l'IFSE socle dite « plancher » était commun à l'ensemble des fonctions d'un même groupe. Deux agent-es de catégories différentes mais affectées aux mêmes fonctions percevaient la même IFSE socle : c'était le principe des faisant-fonctions. Par ailleurs afin de garantir à chaque agent-e un gain minimal de 57€ brut lors du passage au nouveau régime indemnitaire la collectivité avait mis en place, pour chaque groupe de fonction, un système de palier allant jusqu'au montant maximum prévu par le cadre légal. Une clause de sauvegarde permettant à chaque agent-e de conserver ses avantages individuels issus de son parcours professionnel et de bénéficier d'une augmentation plus ou moins importante pour se fixer sur un palier.

UNE IFSE MAJORÉE : une part complémentaire liée à une caractéristique variable de la fonction ou un métier en tension (propre à chaque agent). Les IFSE majorées reprennent l'ensemble des primes qui existaient précédemment. Pour certaines elles ont été revues à la hausse : prime route, indemnité de fin d'année, indemnité de surveillance d'été, indemnité d'encadrement, etc. D'autres, revendiquées par les représentants du personnels, sont apparues (indemnité chef d'établissement, équipe mobile).

LE CIA : le Complément Indemnitaire Annuel est une indemnité individuelle liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir. Initialement le CIA, non reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre, était versé à l'agent-e sur la base d'un montant compris entre 0 et 100% d'un montant maximal fixé par l'employeur et laissé à l'appréciation du N+1 de l'agent-e. La FSU s'est catégoriquement opposée à ce système méritocratique fortement biaisé, inéquitable et inégalitaire. Nous avons cependant approuvé le souhait de l'administration de tendre vers un CIA quantifiable et objectivable avec la création d'indemnité que, pour certaines nous revendiquions depuis très longtemps comme celle de tuteur de stage.



3 PRIMES ET INDEMNITÉS NE SONT PAS INTÉGRÉES AU RIFSEEP car elles relèvent de textes spécifiques : l'indemnité forfaitaire de déplacement, la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction et la prime de vacances (versée en juin).

LA FSU TERRITORIALE AU DEPARTEMENT DE L'HERAULT

Engagé.es!
#5



POURQUOI MODIFIER LE RIFSEEP ?

RIFSEEP 2023



Dès l'automne 2022, la collectivité départementale s'est rendue compte des incohérences et des difficultés qu'allaient poser certaines dispositions du RIFSEEP voté le 2 juin 2022.

LE FLOU & LE LOUP

Un système plancher/paliers qui perpétue nombre de disparités de régimes indemnitaires pour une même fonction, met en exergue les inégalités liées aux parcours des agent-es et une échelle de rémunérations en paliers qui donne (trop?) l'illusion d'une progressivité « à portée de main ». Tout comme le principe du « faisant-fonctions » a pu faire croire aux agent-es à une porosité trop importante pour l'administration entre le groupe de fonction et la catégorie...

Une lecture plus « fine » du cadre légal (qui date quand même de Mai 2014), et une jurisprudence du tribunal administratif de Marseille parue en été 2022 qui réaffirme la primauté du cadre d'emploi dans la fixation du régime indemnitaire (TA. Marseille, n° 1910821) enterre le « faisant-fonction » en associant la fixation du RIFSEEP aux cadres d'emplois et statuts particuliers. Si ceci amène la collectivité à se dire qu'il y avait un « loup » dans le principe du « faisant-fonction » elle lui permet de limiter la portée des recours éventuels des agent-es.

QUELS CHANGEMENTS ?

L'IFSE SOCLE DEVIENT L'IFSE DE RÉFÉRENCE

Un montant de référence est déterminé pour chaque fonction et lié à un cadre d'emploi. Ce montant de référence est calculé pour chaque fonction dans chaque groupe de fonction en tenant aussi compte, selon l'administration, d'une valeur de référence sur la région Occitanie. Il s'agit, selon ces derniers, de répondre aux besoins de la collectivité sur les métiers dits « en tension » (prise en compte d'un montant maximum des 80% de la population de la fonction) et à une « mise en cohérence » du parcours sur le groupe de fonction.

DISPARITIONS DU SYSTÈME « PLANCHER/PALIER »

C'est un montant unique de référence qui est à présent défini pour chaque fonction. C'est donc la fin de l'IFSE socle dite « plancher » avec un montant commun à l'ensemble des fonctions d'un même groupe. C'est aussi la fin des paliers différents pour une même fonction. Et si clause de sauvegarde il doit y avoir elle sera versée à l'agent-e sous la forme d'une IFSE majorée (voir plus loin). C'est donc aussi la fin des paliers de mobilité et de nomination suite à réussite à concours ou promotion interne, fin d'une mesure qui rappelons-le n'avait jamais été votée par l'exécutif ni par les représentants du personnel.

SUPPRESSION DES « FAISANT FONCTIONS »

Si comme précédemment chaque fonction appartient à un groupe de fonction, ce dernier est lié au cadre d'emploi de l'agent-e. Par exemple, un-e agent-e de Catégorie C occupe une fonction qui est forcément répertoriée dans un groupe de fonction de catégorie C. Par conséquent une même fonction peut-être répertoriée dans plusieurs groupes de fonction. Selon l'administration les attendus sur la fonction seront différents selon le groupe de fonction de l'agent-e...

EVOLUTIONS DES IFSE MAJORÉES

L'autorité territoriale peut créer ou modifier librement les majorations en application des critères relatifs aux conditions d'exercice des fonctions et des nécessités du bon fonctionnement du service. Si le Ségur a amené la création de nouvelles IFSE majorées, certaines voient le jour comme celle de régisseur adjoint ou maître d'apprentissage (par ailleurs revendiquée par la FSU), et d'autres se voient modifiées comme par exemple l'extension de la prime route aux agents de l'UER (revendiquée là aussi par la FSU).



LA FSU TERRITORIALE AU DEPARTEMENT DE L'HERAULT

Engagé.es!
#5



DU RIFSEEP 2022 AU RIFSEEP 2023

RIFSEEP 2023



DE L'IFSE SOCLE A L'IFSE DE REFERENCE

Vous l'avez compris, dans chaque groupe de fonctions sont associées des fonctions, et devant chaque fonction est associé un montant unique d'IFSE. L'administration indique que les montants de référence de l'IFSE, pour chacune des fonctions, sont calculés à l'aide d'un ensemble de paramètres qui prennent aussi en compte les besoins d'attractivité. **Il est en effet expliqué que la valeur de référence est estimée au regard d'un critère « constant », celui du cadre d'emploi.** Ensuite vont être pris en compte des critères dits « alternatifs » ou « cumulatifs » comme la concurrence de proximité (notamment celle des collectivités de l'Hérault ou limitrophes), les tensions sur le recrutement ou encore les besoins de cohérence des parcours notamment pour le multi-catégoriel. **Il nous faut donc considérer que la question des métiers en tension est incluse dans les montants décidés par la collectivité**

LES MONTANTS :

Comment lire les tableaux ci-après ?

Pour chaque catégorie A, B et C sont associées trois groupes de fonction (4 pour la catégorie A). Dans chaque groupe de fonction sont répertoriées toutes les fonctions exercées par les agent-es en 2023. Ainsi, par exemple, pour des agent-es qui exercent des fonctions de conseiller-es en étant catégorie C, cette fonction est répertoriée en catégorie C (fonction du groupe de fonction C1 étant vouée à disparaître), en catégorie B (groupe de fonction B1) et en catégorie A (fonction du groupe de fonction A3).

Les tableaux ci-après mettent en perspective l'IFSE socle plancher attribuée à la fonction en juin 2022 et la nouvelle IFSE de référence attribuée en septembre 2023.

ATTENTION : Certaines progressions peuvent vous paraître astronomique, mais en réalité beaucoup d'agent-es percevaient précédemment une IFSE socle associée à des paliers approchants (et parfois même dépassant) l'IFSE de référence attribuée en 2023.



LA FSU TERRITORIALE AU DEPARTEMENT DE L'HERAULT

MODIFICATIONS DES GROUPES DE FONCTIONS DES CATEGORIES A

Il est intégré dans le groupe A1 les fonctions de management d'une mission assimilée à une direction, « afin de ne pas exclure de ce groupe de fonctions les agents encadrant une entité nommée "mission" mais de dimension et/ou de nature comparable à une direction ».

Pour le groupe A2, l'ensemble des fonctions d'encadrement y est intégré, y compris les fonctions impliquant « le management hiérarchique d'une entité organisationnelle de proximité ».

Il n'y aura donc plus de fonctions d'encadrement dans le groupe A3.

LEXIQUE



Fonction qui a vocation à disparaître de ce groupe de fonction (au départ de la collectivité des agent-es concernées). Les recrutements sur cette fonction ne se font plus sur cette catégorie.



Nouvelle fonction attribuée à ce groupe de fonction



Fusion de plusieurs fonctions en un seul intitulé de fonction

Engagé.es!
#5



C3

- Agent chargé du courrier
- Agent de propreté des locaux
- Agent de support logistique
- Agent polyvalent des collègues
- Chauffeur

	IFSE Socle plancher (2022)	IFSE de référence (2023)
	275 €	332 €

Les montants présentés sont indicatifs et ont servi à éclairer notre avis. N'ayant pas fait l'objet d'un vote ils peuvent subir des modifications de la part de la collectivité

C2

- Chauffeur d'autorités
- Agent de gardiennage et de surveillance

283 € | 511,60 €

- Gestionnaire de stock
- Gestionnaire du patrimoine routes, mobilités et OA
- Agent de bibliothèque
- Agent de maintenance
- Agent de propreté petite enfance
- Agent de restauration
- Agent technique de laboratoire
- Agent technique du spectacle
- Assistant de gestion administrative
- Comptable
- Opérateur technique
- Opérateur technique en aménagement
- Agent d'accueil
- Agent d'archives
- Agent d'atelier mécanique

283 € | 360 €

LEXIQUE

Fonction qui a vocation à disparaître de ce groupe de fonction (au départ de la collectivité des agent-es concernées). Les recrutements sur cette fonction ne se font plus sur cette catégorie.

Nouvelle fonction attribuée à ce groupe de fonction

Fusion de plusieurs fonctions en un seul intitulé de fonction



C1

	IFSE Socle plancher (2022)	IFSE de référence (2023)
Chargé d'opérations	383 €	633.67 €
Chef de service	383 €	576.67 €
Contrôleur de travaux	367 €	
Chef de service adjoint	383 €	519.67 €
Responsable d'unité	383 €	
Responsable de groupe	292 €	
Responsable de production	292 €	462.67 €
Technicien de laboratoire	367 €	
Gestionnaire d'un composant du SI	367 €	405.67 €
Chargé de valorisation du patrimoine	367 €	
Coordonnateur	442 €	
Gestionnaire comptable	367 €	
Archiviste	367 €	
Assistant de manager intermédiaire	367 €	
Chargé de la tarification	367 €	
Assistant de manager stratégique	383 €	
Conseiller	442 €	
Gestionnaire marchés publics	367 €	
Instructeur administratif	283 €	
Négociateur foncier	442 €	
Responsable de cuisine	292 €	
Responsable logistique	292 €	
Surveillant de port	350 €	
Technicien des systèmes d'informations	367 €	
Technicien du spectacle et de l'évènementiel	367 €	
Technicien en aménagement	367 €	

Engagé.es!
#5



B3

	IFSE Socle plancher (2022)	IFSE de référence (2023)
Agent de bibliothèque ⌚	283 €	419 €
Chauffeur ⌚	275 €	
Réceptionnaire	350 €	
Surveillant de port	350 €	
Agent d'accueil ⌚	283 €	
Agent d'atelier mécanique ⌚	283 €	408 €

B2

Technicien de laboratoire ⚡	367 €	504,67 €
Gestionnaire d'un composant du SI	367 €	
Chargé de valorisation du patrimoine	367 €	435.67 €
Documentaliste		
Gestionnaire comptable		
Archiviste		
Assistant de manager intermédiaire		
Auxiliaire de puériculture		
Bibliothécaire		
Gestionnaire marchés publics		
Instructeur administratif ⚡		
Restaurateur d'archives		
Technicien des systèmes d'informations		
Technicien du spectacle et de l'événementiel		
Technicien en aménagement ⌚		

LEXIQUE



Fonction qui a vocation à disparaître de ce groupe de fonction (au départ de la collectivité des agent-es concernées). Les recrutements sur cette fonction ne se font plus sur cette catégorie.



Nouvelle fonction attribuée à ce groupe de fonction



Fusion de plusieurs fonctions en un seul intitulé de fonction



Les montants présentés sont indicatifs et ont servi à éclairer notre avis. N'ayant pas fait l'objet d'un vote ils peuvent subir des modifications de la part de la collectivité

B1

	IFSE Socle plancher (2022)	IFSE de référence (2023)
Directeur ⌚	492 €	1 265.67 €
Directeur adjoint	492 €	1 004.33 €
Chef de projet informatique, numérique ⚡	367 €	935.33 €
Chef de service	383 €	797.33 €
Chargé d'opérations	383 €	728.33 €
Contrôleur de travaux	367 €	659.33 €
Chef de service adjoint	383 €	
Responsable d'unité	383 €	
Conseiller expert ⌚	467 €	590.33 €
Chargé de mission	367 €	540.00 €
Gestionnaire de données informatiques ⚡		
Gestionnaire expert ⚡		
Chargé d'études		
Chargé de la tarification	383 €	490.00 €
Chef de projet		
Coordonnateur ⚡		
Assistant de manager stratégique	383 €	470.00 €
Chargé d'évaluation et de conseil	383 €	470.00 €
Conseiller	383 €	
Professionnel de santé ⌚	442 €	

Engagé.es! #5





A3

	IFSE Socle plancher (2022)	IFSE de référence (2023)
Chef de projet informatique, numérique	442 €	1 043.67 €
Chargé d'opérations Hydraulicien-Hydrogéologue	442 €	785.67 €
Chargé de mission Gestionnaire de données informatiques Gestionnaire expert Chargé d'études Chef de projet Coordonnateur	442 €	630 €
Technicien de laboratoire	367 €	573.67 €
Administrateur d'un composant du SI Chargé de communication Chargé de gestion comptable Assistant de manager stratégique Chargé d'évaluation et de conseil Conseiller Négociateur foncier Professionnel de santé Professionnel de santé au travail Travailleur social	442 €	527.67 €

A2

Directeur de projets SI	467 €	1 240.67 €
Médecin	467 €	982.67 €
Chef de service	467 €	896.67 €
Chef de service adjoint	467 €	724.67 €
Responsable d'unité	383 €	
Conseiller expert	467 €	690 €
Sage femme		



Les montants présentés sont indicatifs et ont servi à éclairer notre avis. N'ayant pas fait l'objet d'un vote ils peuvent subir des modifications de la part de la collectivité

A1

	IFSE Socle plancher (2022)	IFSE de référence (2023)
Directeur de pôle	492 €	1 665.67 €
Directeur de pôle adjoint	492 €	1 351.67 €
Directeur	492 €	1 280.33 €
Directeur adjoint	492 €	1 093.67 €
Coordonnateur de projets transversaux stratégiques Expert transversal	492 €	1 007.67 €

AO

Chargé du pilotage stratégique	517 €	2 322.67 €
--------------------------------	-------	-------------------

LEXIQUE



Fonction qui a vocation à disparaître de ce groupe de fonction (au départ de la collectivité des agent-es concernées). Les recrutements sur cette fonction ne se font plus sur cette catégorie.



Nouvelle fonction attribuée à ce groupe de fonction



Fusion de plusieurs fonctions en un seul intitulé de fonction

Engagé.es!
#5



FAISANT FONCTION, CLAUSE DE SAUVEGARDE & IFSE MAJOREE...

VOTRE RÉGIME INDEMNITAIRE NE PEUT ÊTRE TRANSPOSÉ QUE DE 3 MANIÈRES :



VOTRE NOUVELLE IFSE DE RÉFÉRENCE EST SUPÉRIEURE à votre ancienne IFSE socle : votre régime indemnitaire augmente jusqu'au montant de votre nouvelle IFSE de référence.



VOTRE NOUVELLE IFSE DE RÉFÉRENCE EST SIMILAIRE à votre ancienne IFSE socle : votre régime indemnitaire reste le même.



VOTRE NOUVELLE IFSE DE RÉFÉRENCE EST INFÉRIEURE à votre ancienne IFSE socle : vous percevrez donc l'IFSE de référence ET une IFSE majorée à titre individuel au montant du différentiel. votre régime indemnitaire reste donc le même.

QUELQUES EXEMPLES :

Je suis agent-e de catégorie C sur la fonction d'assistante de manager intermédiaire. Je percevais précédemment une IFSE socle du groupe de fonction B2 au titre du faisant fonction à hauteur de 367 € mensuels. Je vais percevoir à présent une IFSE de référence du groupe C1 (correspondant à mon cadre d'emploi d'adjoint administratif) à hauteur de 405.67 €. Comme 78% des agent-es de la collectivité je vais percevoir une IFSE de référence supérieure à la précédente.

Je suis chef de service et percevait précédemment une IFSE socle du groupe A2 au palier 8, soit 1155 €. Je vais à présent percevoir une IFSE de référence de 896.67 € et, à titre individuel, une IFSE majorée à hauteur de 258.33 € mensuels. Comme 9% des agent-es de la collectivité mon IFSE de référence est inférieure à l'IFSE socle que je percevais, mais je vais conserver la différence par l'intermédiaire d'une IFSE majorée.

Je suis adjoint technique sur la fonction contrôleur de travaux et percevait précédemment une IFSE socle du groupe B2 au palier 6, soit 781 €. Je vais à présent percevoir une IFSE de référence de 576.67 € du nouveau groupe C1, et, à titre individuel, une IFSE majorée à hauteur de 204.33 € mensuels. Comme 9% des agent-es de la collectivité mon IFSE de référence est inférieure à l'IFSE socle que je percevais, mais je vais conserver la différence par l'intermédiaire d'une IFSE majorée.

Je suis sur le grade d'adjoint administratif et sur la fonction de gestionnaire comptable et percevait précédemment une IFSE socle du groupe B2 (plancher), soit 367 €. Je vais à présent percevoir une IFSE de référence du groupe C1 de 405.67 €. Ma collègue, du grade de rédacteur, qui occupe aussi la fonction de gestionnaire comptable percevra une IFSE de référence du groupe B1 à 435.67 €. Selon l'administration, notre cadre d'emploi étant différent, les attendus sur la fonction seront aussi différents.

Je suis travailleur social et percevait une IFSE socle au palier 1 du groupe de fonction A3 à hauteur de 528 €. Elle a été calculé sur la base d'une clause de sauvegarde visant à conserver une NBI et une indemnité de résidence toutes deux perdues lors d'une mobilité forcée lors de la réorganisation de la DGA-SD. Je vais à présent percevoir une IFSE de référence du groupe A3, fonction « travailleur social » à 527.67 €. Comme 13% des agent-es de la collectivité mon IFSE de référence est similaire à l'IFSE socle que je percevais.



EN CAS DE MOBILITES...



En cas de mobilité choisie l'agent-e accède à l'IFSE de référence de la nouvelle fonction et, le cas échéant, perd l'IFSE majorée de compensation à titre personnel acquise antérieurement.



En cas de mobilité d'office l'agent-e accède à l'IFSE de référence de la nouvelle fonction et, le cas échéant, perd l'IFSE majorée de compensation à titre personnel acquise antérieurement.



En cas de réorganisation (changement d'organigramme) l'agent-e accède à l'IFSE de référence de la nouvelle fonction ainsi que le maintien de l'écart avec l'IFSE d'origine à titre personnel en IFSE majorée (clause de sauvegarde).



En cas de reclassement professionnel l'agent-e accède à l'IFSE de référence de la nouvelle fonction ainsi que le maintien de l'écart avec l'IFSE d'origine à titre personnel en IFSE majorée (clause de sauvegarde).



En cas de réussite à concours ou de promotion interne l'agent-e accède à l'IFSE de référence de la nouvelle fonction.



Du changement du côté des IFSE majorées

Les IFSE majorées existantes

Assistant de prévention	60€/mois
Réfèrent informatique (collèges)	60€/mois
Indemnité de fin d'année	1000€ fin d'année pour A et B, 1100€ fin d'année pour les C
Indemnité de régisseur d'avances et de recettes	Selon le montant de la régie (montant minimum : 110 €/an - montant maximum : 46 €/ an par tranche de 1 500 000€)
Chef d'établissement	90€/mois
Equipe mobile	70€/mois
Indemnité d'encadrement	Le DGS et les DGA (286,32 €), Les directeurs de pôles, les adjoints aux directeurs (266,08 €), Les directeurs, les directeurs adjoints (255,96 €), Les chefs de service, les chefs de services adjoints, les responsables d'unité (213,80 €)
Reconnaissance d'appartenance à la chaîne d'accompagnement socio-éducatif (=hors ségur)	100€/mois - titulaires et contractuels - mission en lien avec l'accompagnement socio-éducatif identifiée spécifiquement dans la fiche de poste.
Séгур médecin	517€/mois
Equivalent Séгур	237,65€/mois - Contractuels - titulaires hors PMI identifiés à travers les fiches de poste

Les IFSE majorées MODIFIÉES

Prime de route (Catégorie C)	80€/mois pour les agents d'exploitations des routes au sein des centres d'exploitation non éligibles à la prime d'encadrement. Les agents qui assurent des missions fonctionnelles : suivi des ouvrages d'art, contrôle de chantier, gestion du domaine public et les correspondants au sein des agences départementales des routes ou des centres d'exploitation selon l'organisation interne à chaque agence technique. Les agents relevant du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des UER. Les agents de l'unité comptage.
Indemnité d'encadrement	213,80 € pour les chefs de groupes et chefs de centre.
Surveillance été	20€/jours d'intervention. Suppression du plafond équivalent à celui des routes (mais remplacement par un plafond en fonction du dispositif de surveillance d'alerte et de première intervention contre les incendies de forêts).

Du changement du côté des IFSE majorées

Les nouvelles IFSE majorées

Régisseur adjoint	Selon le montant de la régie (montant minimum : 55€/an Montant maximum : 23 €/ an par tranche de 1 500 000€)
Chef d'établissement adjoint	45€/mois - IFSE ouverte uniquement pour les adjoints d'établissement de +100 agents
Sujétions Spécifiques	Concerne la population des huissiers, les chauffeurs d'autorités, sécurité. Montant variables pour les anciens et 200€ /mois pour les nouveaux.
Compensation (réorganisation, changement d'organigramme, perte NBI, perte de fonction hiérarchique)	Montant variable - permet d'effectuer des compensations en cas de mobilités subies (réorganisation)- perte en cas de mobilités subies (réorganisation)- perte en cas de mobilité volontaire.
Compensation de fonctions contractuel	Montant variable - permet d'attribuer une compensation aux contractuels au titre d'une NBI à laquelle ils auraient pu prétendre si leur statut leur avait permis. Perte en cas de changement de fonctions n'ouvrant pas droit à NBI
Compensation attribution à titre personnel	Montant variable - Permet de maintenir un régime indemnitaire à titre individuel - Perte en cas de mobilité volontaire
IFSE responsable fonctionnel cuisine autonome	120€/mois
Responsable fonctionnels routes (non éligible à l'indemnité d'encadrement)	120€/mois - Remplace la prime route de 80 € par une IFSE majorée de 120 € pour couvrir la hiérarchie fonctionnelle au regard de la spécificité de la fonction
Maître d'apprentissage	100 €/mois En cas d'impossibilité de cumul de NBI autre que celle versée pour "Maître d'apprentissage" ou l'équivalent pour les contractuels
Chef de service et responsable d'unité AMOA	130 €/mois pour un chef de service et 300€/mois pour un responsable d'unité. Valorisation du cumul de la fonction de manager et de directeur de projet dans la mesure où le chef de service ou le responsable d'unité assure la fonction de directeur de projet en encadrant plusieurs chefs de projet et en gérant ainsi plusieurs projets. Jusqu'à concurrence du montant de l'IFSE de directeur de projet SI
Installation sur territoires isolés	Prime annuelle de 500 € pendant 3 ans. Secteurs géographiques identifiés à ce jour : Bédarieux, St Pons, Capetang, Lunel où des difficultés de recrutement sont actées après l'engagement d'une procédure infructueuse à 3 reprises. A ce jour, seules des fonctions de travailleurs sociaux et médico-sociaux ont été identifiées. Applicable à tout recrutement externe d'un agent s'installant dans les secteurs géographiques mentionnés et répondant aux critères. Cette prime est due si l'agent reste l'entièreté de l'année soit 12 mois consécutifs

NOTRE AVIS

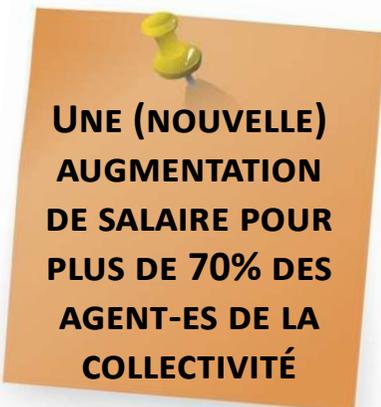
Du positif !



UNE ARCHITECTURE DU RIFSEEP QUI SEMBLE PLUS LISIBLE

A chaque fonction, répertoriée selon la catégorie de l'agent-e comme base d'entrée dans le classement indemnitaire, correspond un montant unique d'IFSE dit « de référence ». En clair tou-tes les agent-es d'une même catégorie qui occupent une même fonction bénéficieront d'une même IFSE de référence. Seules des situations particulières liées à des fonctions ou missions spécifiques ou temporaires répertoriées amèneront ces agent-es à bénéficier le cas échéant d'une IFSE majorée ou d'un Complément Indemnitaire Annuel (CIA) et donc d'un régime indemnitaire différent qui reste à la fois lisible et transparent.

Nous l'avons dit les « ajustements » du RIFSEEP signent la fin du système plancher/paliers et donc de la rémunération subjective sur une même fonction. Certes les écarts actuels entre agent-es vont subsister mais devraient s'éteindre au fur et à mesure des départs en retraite. Tous les recrutements sur une même fonction devraient se faire sur une même rémunération indemnitaire...si les règles sont respectées.



UNE (NOUVELLE) AUGMENTATION DE SALAIRE POUR PLUS DE 70% DES AGENT-ES DE LA COLLECTIVITÉ

On l'a dit et répété nous accueillons très favorablement le fait que ces ajustements s'accompagnent d'une nouvelle augmentation du Régime Indemnitaire pour plus de 70% des agent-es avec pour certains une meilleure cohérence fonctions/rémunérations. Pour autant cela ne manquera pas aussi de provoquer incompréhension ou du moins interrogations sur les choix opérés par la collectivité qui semblent s'être parfois portés au détriment de certaines fonctions. Nous regrettons par ailleurs que nombre

de personnels bénéficiant de clauses de sauvegarde ne reçoivent aucun coup de pouce dans cette période de forte inflation et alors que leur singularité s'origine souvent dans des mobilités subies.



UNE « RÉOUVERTURE » DU MULTICATÉGORIEL

En matière de lisibilité des rémunérations la collectivité met aussi fin au système des faisant-fonctions. Le point très positif de ce retour en arrière est qu'il s'accompagne d'une réouverture au multi-catégoriel pour certaines fonctions. L'an passé la FSU avait regretté que le système des faisant-fonctions verrouillait les recrutements et pouvait entraver à la fois les

déroulements de carrière des agent-es et leurs possibilités d'évolutions professionnelles (notamment les agent-es e de la filière administrative).

NOTRE AVIS

...et du négatif !

Nous l'avons écrit en introduction c'est un peu le retour des vieilles recettes, et parmi elles il y a l'opacité de décisions prises à l'aide de calculs inexplicables (et inexpliqués) et qui semblent parfois davantage relever de l'approximation. A la vue des tableaux, vous ne vous étonnerez pas que la FSU ait demandé à disposer (sans jamais rien obtenir) des données comparatives sur le régime indemnitaire (de référence et majoré) entre les métiers féminisés et masculinisés, entre les catégories, entre les métiers exercés uniquement en central (Alco) et sur le reste du territoire, etc. Bref, malgré les avancées incontestables de ce nouveau RIFSEEP subsistent des points qui nous semblent négatifs et pénalisants, notamment pour les agentes de la collectivité.

DES NIVEAUX D'EXPERTISE INSUFFISAMMENT VALORISÉS

En comparaison avec nombre de fonctions qui s'exercent sans obligation de diplômes ni parfois concours sur titre, il nous semble que beaucoup, qui présentent cette double exigence, sont moins valorisés que d'autres présentant moins d'exigences objectives.

UNE PRISE EN COMPTE DES MÉTIERS EN TENSION QUI QUESTIONNE

Le benchmark effectué sur la région Occitanie a donc rendu ce verdict. Votre IFSE de référence prend en compte les tensions existantes (ou pas) concernant les recrutements sur votre métier. Les travailleurs sont donc réduits à l'état de marchandises cotées sur le marché du travail. Peu importe que la cotation soit rationnelle, c'est celle de l'administration. Pourtant bien éloigné du Benchmark et des tensions sur certains métiers, dont certains ont été visiblement ignorés, il y a aussi le rapport coût/nombre d'agent-es qui semble dominer. En clair, plus vous êtes nombreux à exercer une même fonction dans la collectivité moins elle est valorisée car coûteuse, peu importe donc vos diplômes, vos missions (essentielles ou non) ou même votre expertise, sauf si vous êtes peu nombreux à occuper cette fonction. Bref, pour la collectivité la question des métiers en tension sert aussi à subjectiver le régime indemnitaire au grès de ses priorités.

LE MARCHANDAGE AUTOUR DES TRAVAILLEURS SOCIAUX

« *Je te donne un billet et on en parle plus* » aurait pu être le sous-titrage de la séquence du 1^{er} CST qui a consisté pour la collectivité à annoncer en séance une revalorisation des métiers du travail social et médico-social de 46€ mensuels supplémentaires. En clair un petit billet pour faire semblant de répondre à la problématique des métiers féminisés et sous condition d'un vote favorable au projet puisque retiré à l'issu du vote...

Nous ne citerons pas non plus le nombre de rappel sur le gain du Ségur (qui n'est pas du régime indemnitaire), sur le trop grand nombre d'agent-es à valoriser qui plomberait le budget ou encore sur le fait que si l'on augmente le régime indemnitaire des métiers féminisés (présents en grand nombre) il n'y aura plus d'argent pour la négociation à suivre (celle de la Protection sociale complémentaire). Bref, chères collègues, grâce à vos efforts et votre sacrifice, nous bénéficierons toutes et tous d'une complémentaire santé de qualité... Enfin peut-être !



NOTRE AVIS

...et du négatif !



L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES – HOMMES EN QUESTION

Elle est pour nous une question essentielle et l'insistance avec laquelle la collectivité rabâche qu'il n'y aucun problème de ce côté-là devrait suffire à attirer notre attention. En effet, comme nous l'avons déjà dit, le DGS s'est empressé à la sortie du vote de communiquer aux agent-es en confondant « parité » et « égalité professionnelle femmes-hommes », la vice-présidente lui emboitant le pas lundi dernier à l'assemblée départementale en disant sa fierté d'afficher une même moyenne d'IFSE entre les femmes et les hommes agent-es de la collectivité...

La méprise avait déjà commencé lorsque lors du deuxième CST : plutôt que d'avoir des éléments de comparaison entre les régimes indemnitaires des fonctions féminisées et masculinisées (hors encadrement) pour l'IFSE de référence

comme pour l'IFSE majorée nous obtenions in fine des comparatifs sur des mêmes fonctions entre les hommes et les femmes... Pour autant et malgré ce gros détournement de sens, nous ne savons toujours pas pourquoi faire l'accueil à Alco (et partout ailleurs) rapporte a minima 200€ mensuel de moins si vous êtes une femme plutôt qu'un homme...

En tout cas nous maintenons notre sentiment d'une valorisation moindre pour les métiers féminisés (hors encadrement) de la filière administrative, technique (notamment agent-es des collègues), médico-sociale (cadres d'emplois des puéricultrices et des infirmier-es) ou de la filière sociale (cadre d'emploi des assistants socio-éducatifs). La seule victoire à mettre à notre actif est celle d'une revalorisation significative pour les sages-femmes exigée par l'ensemble des organisations syndicales.

Par ailleurs subsistent des problèmes de valorisation de certains postes administratifs, peu sujet à l'IFSE majorée en comparaison avec la filière technique, et qui poseront à terme des problèmes de recrutement. Un exemple avec les secrétaires de direction de MDS (DGA-SD) qui sont moins bien rémunérées que les secrétaires d'accueil ou de chef de service. Qui aura réellement envie de postuler pour ce type de fonction avec la « flexibilité » exigée et pour 100€ mensuel d'IFSE en moins ?



LE REFUS PERSISTANT D'UNE INDEXATION

Ce refus n'a rien de rationnel. Notre régime indemnitaire avant l'avènement du RIFSEEP, était déjà indexé sur la valeur du point d'indice et l'on ne peut pas dire que cela ait coûté cher à la collectivité ces 25 dernières années... Avec l'inflation que nous connaissons aujourd'hui nous aurions pu maintenir notre exigence d'indexation sur le coût de la vie, mais parce qu'il nous semble toujours important de parvenir à un compromis nous avons proposé une indexation sur la valeur du point. Cette

proposition représentait un risque financier inexistant pour la collectivité mais une garantie (la plus minimale) pour les agent-es de voir leur régime indemnitaire suivre la lente progression de leur salaire indiciaire. Les représentants FSU ont tout tenté pour parvenir à un compromis qui nous semblait largement possible. En effet un vote favorable aurait été possible avec l'engagement d'une discussion de l'indexation du régime indemnitaire lors de nos futurs échanges sur le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), échanges qui doivent se tenir sur ce dernier trimestre.

L'obstination de l'exécutif à n'ouvrir aucun espace de dialogue a nécessairement amené un nouveau vote négatif. Nous ne pouvons que regretter que le travail une nouvelle fois colossal des agent-es de la RH ait été gâché par une concertation non aboutie.