

Le contexte local de revendications :

Dans la continuité des actions que nous aurons à mener avec l'application potentielle de la Loi Dussopt, le RIFSEEP, nouveau Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel, sera une priorité.

La CGT dénonce depuis longtemps la mise en place de régimes indemnitaires favorisant les fonctions et l'individualisme au détriment des droits acquis collectivement, et accentuant les inégalités entre collectivités. La séparation du grade et de l'emploi fonde la logique de carrière et l'indépendance du fonctionnaire, car elle garantit le niveau de rémunération quel que soit l'emploi exercé. En liant un complément de rémunération conséquent à la fonction exercée et aux « résultats » de l'agent, le RIFSEEP entaille profondément le principe de carrière et l'assurance de progresser dans la carrière de manière linéaire.

Dans le contexte de restrictions budgétaires que nous connaissons, le RIFSEEP accroît les inégalités entre les agents et favorise la recherche de la performance individuelle et non plus l'intérêt collectif pour l'exercice des missions de service public auprès de la population. C'est la raison pour laquelle la CGT a toujours combattu et demandé l'abrogation du RIFSEEP.

Dans notre collectivité, le RIFSEEP n'a pas encore été instauré, mais sera très certainement, l'un des premiers chantiers mis en œuvre par la nouvelle collectivité, sous la pression de la cour des comptes qui en exige l'instauration.

1° - LE RIFSEEP (Nouveau Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel)

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 a instauré un nouveau régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel. Ce régime indemnitaire est institué au profit des « fonctionnaires relevant de la loi du 11 janvier 1984 », c'est-à-dire la fonction publique de l'État. Ce dispositif concerne l'ensemble des fonctionnaires de l'État, et, par voie de conséquence, les cadres d'emplois équivalents de la FPT.

Entre juillet 2015 et janvier 2017, le régime indemnitaire de la fonction publique est modifié par la mise en place progressive du Régime Indemnitaire tenant compte des fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP). Cette nouvelle prime remplace une grande partie des régimes indemnitaires en place dans la Fonction publique territoriale.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, le dispositif s'applique pour la majorité des fonctionnaires.

Ce régime est composé de deux éléments :

- **L'Indemnité de Fonction, de Sujétion et d'Expertise : l'IFSE**
- **Le Complément Indemnitaire Annuel : le CIA**

L'IFSE

Cette indemnité est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires.

Ces fonctions sont classées au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;**
- **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;**
- **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.**

Un arrêté ministériel détermine (art.2 décret.n°2014-513 du 20 mai 2017) **pour chaque cadre d'emploi :**

➤ **Le nombre de groupe de fonctions ;**

- 3 groupes pour les administrateurs
- 4 groupes pour la catégorie A
- 3 groupes pour la catégorie B
- 2 groupes pour la catégorie C

Exception pour la filière sociale : 2 groupes pour les catégories A,B et C

➤ **Les montants minimaux de l'indemnité applicables à chaque grade ;**

➤ **Les montants maximaux afférents à chaque groupe de fonctions.**

Le versement de l'IFSE est mensuel et son montant fait l'objet d'un **réexamen** (art.3 décret.n°2014-513 du 20 mai 2014) :

- En cas de changement de fonctions ;
- Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonction et au vu de l'expérience acquise ;
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Le CIA

Ce complément tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciée au moment de l'évaluation professionnelle.

Le versement de ce complément est facultatif.

Un arrêté ministériel détermine, pour chaque groupe de fonctions, les montants maximaux du complément indemnitaire annuel.

- Catégorie A ; 15% maximum du plafond global du RIFSEEP
- Catégorie B : 12% maximum du plafond global du RIFSEEP
- Catégorie C : 10% maximum du plafond global du RIFSEEP

Les attributions individuelles, non reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre, peuvent être comprises entre 0 et 100% du montant maximum. Ce complément indemnitaire annuel est versé en une ou deux fractions.

2° Lutte contre la précarité :

- Vacataires ... Intervention – Liste multicritères
- Contractuels...

3° La charte de mobilité : La charte de la mobilité mise en œuvre en 2007, répondait en partie à un besoin de transparence, revisitée en 2017, c'est un dispositif utile qu'il nous faudra continuer d'améliorer.

- pour ce qui concerne la « Mobilité subie » (reclassement professionnel, positionnement...) ;
- mais aussi la « Mobilité choisie », il y a de moins en moins de postes à proposer, suite à une politique drastique en matière de pourvoi de poste.

4° Le gel ou la suppression de postes – les départs en retraite – le recrutement – la formation :

Comme vous le savez, la diminution des effectifs altère gravement l'efficacité et la qualité du service public et génère une situation tendue dans bon nombre de services. Nous aurons donc à lutter :

- contre le gel ou la suppression des postes,
- appuyer notre action sur l'instauration systématique et obligatoire des fiches de poste ; ce qui n'est pas le cas aujourd'hui dans notre collectivité ;
- veiller à contrôler sur ces fiches de poste, le concept de « polyvalence », qui se développe et qui n'est autre qu'un « glissement de tâches ». Plus de missions et moins de reconnaissance !
- prôner le recrutement externe dans les filières de métiers, si la compétence n'existe pas dans la collectivité.

- développer ainsi la formation professionnelle qui répond à un besoin d'évolution des connaissances des agents et à une nécessité pour un service public de qualité, en phase avec les besoins de la population ; une meilleure évolution de carrière et occuper des fonctions répondant mieux aux aspirations de chacun.
- dans le même principe, développer le « tuilage », qui est une pratique quasi inexistante dans notre collectivité. Transmettre ainsi le savoir et lutter contre la fuite de compétences.
- Conforter notre positionnement sur les « Faisant-fonction » avec une proposition d'encadrement de ces postes à missions supérieures.

5° Conditions de travail :

La Ville d'Arles n'échappe pas à la règle générale :

□ Toujours plus de travail avec des effectifs en nombre insuffisant.

Les conséquences physiques ou morales (stress, relations hiérarchiques conflictuelles, risques psychosociaux...) sont réelles.

Elles méritent une attention particulière et un travail sans relâche !

Dans ce cadre, plus particulièrement face aux risques psychosociaux et l'accroissement des problématiques de Harcèlement, nous souhaitons porter une revendication auprès de la prochaine collectivité qui est La création d'une « **Cellule d'intervention d'urgence** » qui serait composée de membres élus de la collectivité, de représentants de l'administration et de représentants du personnel». (*Ex. : Groupe de travail Musée Réattu*)

6° Pouvoir d'achat :

– Tickets restaurant

Augmenter la valeur faciale du titre déjeuners (6 à 7 euros).
Pour rappel, depuis 2014, nous bénéficions de 16 tickets/mois et nous bénéficions également de l'utilisation de la cantine.

– Mutuelle et Prévoyance

Dès 2013, la CGT avait demandé à la collectivité de mettre en place une participation financière de l'employeur afin que les agents puissent bénéficier d'une complémentaire santé et qu'ils puissent accéder à la garantie maintien de salaire.

Une procédure de mise en concurrence en vue de la passation et de l'exécution d'une convention de participation pour le risque santé des agents vient d'être lancée puisque les accords avec la MNT arrive à terme au 31 décembre 2020.

Le montant de la participation pour la mutuelle reste la même qu'en 2016 :

MONTANT DE LA PARTICIPATION MUTUELLE						
	Avec un indice majoré compris entre 300 et 400		Avec un indice majoré compris entre 401 et 500		Avec un indice majoré supérieur à 501	
ANNEE	Normal	Avec majoration enfant	Normal	Avec majoration enfant	Normal	Avec majoration enfant
Effectif	306	260	446	106	87	44
2020	15,00 €	30,00 €	12,00 €	24,00 €	7,00 €	14,00 €

Le montant de la participation pour la prévoyance pourra être révisé, à partir de 2021, après discussion avec les partenaires sociaux, dans le cadre d'un dialogue constructif (comité de pilotage paritaire), après avis du Comité technique paritaire et délibérations des membres du groupement.