



Négociation du projet d'accord collectif pour la mise en place du RIFSEEP Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel au sein du Département des Pyrénées-Atlantiques.

Exposé des premières observations et propositions du Syndicat UNSA CD64

Pour faire suite aux commissions de travail et aux deux premières instances de négociation sur le projet d'accord collectif pour la mise en place du RIFSEEP au sein du Département des Pyrénées-Atlantiques, nous vous transmettons les premières observations de l'UNSA CD64 au projet d'accord tel qu'il nous a été présenté jusqu'à ce jour.

Ces 1^{ères} observations concernent l'IFSE (*indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise ou « part fixe » des primes*), le CIA (*complément indemnitaire annuel ou « part variable »*) n'ayant, à ce jour, pas fait l'objet de négociations.

Prise en compte de l'inflation :

L'inflation est une réalité. Les montants de références du RI du Conseil départemental 64 n'ont pas évolués depuis 2010 pour la plupart et depuis 2012 pour certains, alors que le coût de la vie à, sur la même période, augmenté de l'ordre de 15 %. Or, l'augmentation du coût de la vie n'a jamais été abordée lors des négociations.

→ Pour l'UNSA, avant toute proposition de montants et de tableaux de répartition, la prise en compte de l'inflation est un préalable.

Indemnité différentielle et régime indemnitaire « gelé » :

Le maintien du régime indemnitaire actuellement perçu par les agents par la mise en place d'une indemnité différentielle s'il est supérieur au montant prévu dans le cadre du RIFSEEP et jusqu'à qu'il soit dépassé ou « Clause de sauvegarde », est pour nous en deçà de nos exigences minimums.

- Le nombre important d'indemnités différentielles prévues montre qu'un certain nombre d'agent auront leur régime indemnitaire (RI) « gelé ». Après la non-prise en compte de l'inflation, cela constitue une double-peine.
- Les montants proposés pour le RIFSEEP sont, pour une majorité d'agents, en deçà des « montants cibles », issus des négociations de 2008, 2010 et 2012, qu'ils auraient dû atteindre par le régime indemnitaire actuel. Ce faisant, même si le RIFSEEP occasionne un gain lors de sa mise en place, il aboutit, à terme, à une diminution du montant des primes perçues.

→ Pour l'UNSA, cela constitue une régression et un retour en arrière par rapport aux accords passés. A l'issue de l'accord, aucun agent ne doit perdre, ni lors de la mise en place, ni les années suivantes.

Prise en compte de l'expérience et valorisation du parcours professionnel :

La prise en compte de l'expérience des agents par la création de 3 paliers par groupe de fonction est une bonne chose qui permet une évolution du régime indemnitaire sur la carrière de l'agent. Cependant cela reste encore trop limité. Le choix de groupes de fonction « supérieurs » réservés à l'encadrement restreint les possibilités de progression, n'offrant pas ou peu de perspective de carrière à l'agent.

Par ailleurs, les critères d'évaluation du niveau d'expérience doivent être déclinés en fonction des grades, des missions, des métiers ...

Pour la notation proprement dite, nous proposons de rediscuter et de s'accorder sur des critères quantifiables sans laisser la place au subjectif.

→ Pour l'UNSA, le RIFSEEP doit bénéficier à TOUS les agents, au-delà de l'encadrement, en reconnaissant le travail et le parcours professionnel de chacun et doit atteindre au minimum un niveau égal ou supérieur au maximum actuel. Il ne doit laisser personne au bord du chemin

→ La révision du montant d'IFSE ne saurait devenir un frein à la mobilité.



Pour la mise en œuvre du RIFSEEP le Département avait affiché des objectifs ambitieux en matière de politique des relations humaines que nous ne retrouvons pas dans le projet d'accord qui nous est proposé.

Ce nouveau régime indemnitaire devait :

- *Garantir l'égalité entre les femmes et les hommes : à travail égal, régime indemnitaire égal ;*
- *Tendre vers l'homogénéité du niveau des primes entre les filières pour répondre à l'enjeu de l'égalité professionnelle ;*
- *Favoriser l'attractivité du Département, en particulier pour les métiers les plus en tension ;*
- *Prendre en compte la question des plus bas salaires et du pouvoir d'achat des agents ;*
- *Rendre plus lisible et simplifier le nouveau régime indemnitaire afin qu'il soit compris par tous les agents.*

Force est de constater que nous sommes encore loin des objectifs affichés !

L'augmentation des primes pour les cadres d'emploi à fort taux de féminisation n'est pas suffisante pour se rapprocher des primes perçues par les cadres d'emploi plus « masculin ». La solution proposée consiste essentiellement à baisser le niveau de primes des cadres d'emploi « masculin » actuellement les mieux rémunérés.

Ainsi, le montant proposé pour les ingénieurs est bien plus bas que le montant moyen qui leur est versé à ce jour.

Le nivellement vers le bas ne peut être une réponse à l'égalité entre les femmes et les hommes.

→ L'UNSA propose :

- **En catégorie "B" et catégorie "C", des grilles uniques pour toutes les filières**, avec une revalorisation prenant en compte la question des plus bas salaires et du pouvoir d'achat des agents.
- **En catégorie "A"**, où les différences sont les plus importantes, de limiter, **sans les baisser**, les primes des cadres d'emploi les mieux disant et de **revaloriser celles des cadres d'emploi plus féminisés** et actuellement moins rémunérés. Cette 1^{ère} revalorisation ne devant être qu'une **étape avant une uniformisation progressive vers le haut**, sans aucun recul de traitement.
- **L'alignement du régime indemnitaire des contractuels sur celui des titulaires**

La grille de rémunération de l'IFSE proposée ci-dessous par l'UNSA CD64 reprend ses éléments et propose une lecture lisible et simplifiée du nouveau régime indemnitaire.

La répartition des métiers par groupes de fonction, la valorisation des sujétions ou missions spéciales, les majorations pour missions d'encadrement ou expertise particulière, ... sont également des points très importants. Ils ont déjà été abordés, mais ils ne pourront aboutir que lorsque la grille de rémunération de l'IFSE servant de base au RIFSEEP sera finalisée.

L'UNSA CD64 revendique que l'accord préserve le pouvoir d'achat et les salaires des agents, avec le souci d'améliorer les conditions de travail, respecter les carrières et faciliter les transitions professionnelles.

Pau le 13 mai 2022,

Le Secrétaire Départemental,



Pierre COMETS

Première Proposition UNSA CD64

| | Cadres d'emplois | | Groupes de fonction | | | Groupes de fonction | | | Groupes de fonction | | |
|-------------|--|-----------------------|---------------------|-------------|-------------|---------------------|-------------|-------------|---------------------|-------------|-------------|
| | | | A3 | A2 | A1 | A3 | A2 | A1 | A3 | A2 | A1 |
| Catégorie A | Administrateur - Ingénieur en chef - Ingénieur | Proposition UNSA CD64 | 11 800.00 € | 13 200.00 € | 14 500.00 € | 13 000.00 € | 14 500.00 € | 16 000.00 € | 14 300.00 € | 15 950.00 € | 17 600.00 € |
| | Attaché - Attaché de conservation du patrimoine - Médecins - Professeurs d'enseignement artistiques - conseiller socio-éducatif - Bibliothécaire - Conservateur du patrimoine | Proposition UNSA CD64 | 10 900.00 € | 12 300.00 € | 13 700.00 € | 12 000.00 € | 13 500.00 € | 15 000.00 € | 13 200.00 € | 14 850.00 € | 16 500.00 € |
| | Assistants socio éducatifs - Educateurs de jeunes enfants - Sage femmes classe normale - Cadres de santé - Orthoptiste - Masseur-kinésithérapeute - , psychomotricien - orthophoniste - Pédicure-podologue - Puéricultrices - Psychologues - Infirmières en soins généraux | Proposition UNSA CD64 | 10 050.00 € | 11 800.00 € | 13 200.00 € | 11 000.00 € | 13 000.00 € | 14 500.00 € | 12 100.00 € | 14 300.00 € | 15 900.00 € |
| Catégorie B | | | B2 | B1 | | B2 | B1 | | B2 | B1 | |
| | Techniciens – Rédacteurs - Infirmière - animateur - Techniciens para médico - Auxiliaire de puériculture - Assistant de conservation du patrimoine | Proposition UNSA CD64 | 7 400.00 € | 8 300.00 € | | 8 100.00 € | 9 100.00 € | | 8 910.00 € | 10 050.00 € | |
| Catégorie C | | | C2 | C1 | | C2 | C1 | | C2 | C1 | |
| | Agent de maîtrise | Proposition UNSA CD64 | 5 800.00 € | 6 300.00 € | | 6 300.00 € | 6 900.00 € | | 6 900.00 € | 7 400.00 € | |
| | Adjoint administratif - Adjoint technique - Agents sociaux - Adjoint d'animation - Adjoint du patrimoine | Proposition UNSA CD64 | 5 500.00 € | 6 000.00 € | | 6 000.00 € | 6 500.00 € | | 6 500.00 € | 7 100.00 € | |

Pierre COMETS - UNSA CD64 - Secrétaire Départemental

Tel : 06.80.38.17.72 - courriel : syndicat-uns@le64.fr - <http://uns-territoires64.org>

