



## Comité technique paritaire du 22 novembre 2021 Interventions intégrales de l'UNSA Territoriaux CeA

### Consultation – Nouveau régime indemnitaire – **ABSTENTION**

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du RIFSEEP.

L'IFSE est transposable à la fonction publique territoriale sous réserve de respecter certains préalables dont notamment celui de déterminer, par arrêté notifié à l'agent.e, le montant individuel qui lui est attribué au vu des critères et des conditions, fixés dans la délibération.

Or, cette information essentielle nous est refusée ; les partenaires sociaux sont donc totalement aveugles lors des concertations et donc en réalité totalement incapables de mesurer la portée réelle des concertations qui se sont tenues sur le pouvoir d'achat des collègues que nous représentons.

**C'est le 1<sup>er</sup> point.**

Ensuite, le montant cible est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions des agent.es et des critères doivent permettre de répartir les différents postes au sein des groupes de fonctions.

Mais quels sont ces critères précisément ? A ce jour, nous l'ignorons.

**L'UNSA a bien tenté d'en proposer 3, en vain.**

Nous nous retrouvons ainsi avec des groupes de fonctions qui ne sont pas compréhensibles dans leur structuration, car ne correspondant souvent pas à la réalité des fonctions réellement exercées et pour n'en citer que quelques uns les agent.es des routes, guides, photographes, référent.es, assistant.es de direction, REER etc.

Nous relevons aussi, hors A+, pas moins de 5 groupes de fonctions en catégorie A. Pour l'UNSA, c'est bien trop.

Nous notons également que l'administration refuse, sous couvert de neutralité, de reconnaître les acquis de l'expérience des agent.es totalement déchargé.es de service depuis au moins 5 ans.

Or, ces agent.es développent dans l'exercice de leurs fonctions nombre de compétences et acquis de l'expérience qu'elles et ils mettent au service du dialogue social indispensable au sein de notre administration et sont, de plus, souvent en responsabilité locale, départementale, régionale voire nationale, lorsqu'elles et ils sont à la tête d'un syndicat détenant la personnalité morale.

Nier cette réalité au sein de la CeA, c'est précisément faire preuve d'iniquité, là où d'autres collectivités sont en capacité de reconnaître ces acquis et compétences, tels que et pour n'en citer que quelques uns le CIG petite couronne, le CDG de Seine et Marne ou encore le CDG des Pyrénées-Atlantiques au bénéfice des agent.es des nombreuses collectivités qui y sont affiliées.

Enfin, nous lisons que les recrutements externes après le 1<sup>er</sup> janvier 2022 pourront se voir attribuer une IFSE supérieure au montant socle dans la limite des montants plafonds réglementaires, compte tenu du diplôme détenu et de l'expérience acquise. Quid de l'expérience acquise des agent.es d'ores et déjà en place ? De l'engagement qui est le leur au quotidien ? Voter POUR une telle disposition c'est dire oui à des régimes indemnitaires à deux, voire trois vitesses. Nous ne pouvons l'accepter.

**C'est le 2<sup>ème</sup> point.**

Ensuite, s'agissant de l'expérience professionnelle, nous entendons le statu quo pour en rediscuter en 2022 pour la rendre équitable pour tous et toutes, ainsi que l'effort supplémentaire consentie par l'administration pour augmenter l'IFSE du groupe de fonctions C3 qui permettra à nos collègues appartenant à ce groupe de ne pas se paupériser davantage.

Pour autant, la double iniquité au détriment des agent.es du Nord n'est toujours pas corrigée à la faveur des concertations qui viennent de s'achever et nuit fortement au sentiment d'appartenance à la Collectivité européenne d'Alsace, pour de nombreuses et nombreux agent.es du Nord.

**C'est le 3<sup>ème</sup> point**

Enfin et surtout, les groupes C2 et B3, malgré les revalorisations proposées par l'administration demeurent les cibles les plus faibles en termes de pourcentage au regard des plafonds de leurs groupes de fonctions.

**C'est le 4<sup>ème</sup> point.**

Ainsi, malgré :

- les versements supplémentaires suivants (cf. courrier en annexe) demandés, défendus et obtenus par l'**UNSA**, à savoir :
  - ✓ une prestation compensatrice de 1 080 € correspondant au différentiel entre le montant de la prestation CNAS (420 € en moyenne) et le montant actuel de la prestation CD68,
  - ✓ une indemnité compensatrice pour les médaillé.es du travail, mais dont les modalités de versement ne sont pas connues à ce jour,
- les revalorisations de montants socles d'IFSE qui demeurent toutefois en-deçà des propositions de l'**UNSA**
- la revalorisation de la sujétion pour les pilotes des bacs, soutenue par l'**UNSA**
- la création d'une sujétion pour usage d'une langue étrangère et/ou spécifique, soutenue par l'**UNSA**,
- le versement proratisé du CIA pour les agent.es quittant la CeA avant le mois d'octobre, point sur lequel l'**UNSA** a appelé la vigilance de l'administration
- et le repositionnement en B3 des chefs de cuisine et des second.es de cuisine en C1, également soutenu par l'**UNSA**,

**l'UNSA ne peut, à ce stade, soutenir dans sa globalité le dispositif proposé mais veut croire qu'à la faveur des prochaines négociations les iniquités qui perdurent toujours à ce jour seront corrigées.**