



## SYNDICAT CGT NICE MÉTROPOLE CÔTE D'AZUR

33, Avenue Jean Médecin 06000 Nice - Tel : 04.97.13.24.11  
L'Arénas - Immeuble Le Phare - 405, promenade des Anglais 06202 - Nice Cedex 3 Tel : 04.89.98.14.51 ou 52

Mail : [syndicat.cgt@ville-nice.fr](mailto:syndicat.cgt@ville-nice.fr) Site internet : [cgtnmca.fr](http://cgtnmca.fr) Page facebook : [@cgtnmca](https://www.facebook.com/cgtnmca)

### Déclaration liminaire RIFSEEP

Il nous est soumis pour avis le RIFSEEP.

Pour la CGT, les régimes indemnitaires ne sont qu'une attaque de l'unicité du statut de la Fonction Publique. Ils ne servent qu'à masquer les politiques nationales de baisse du pouvoir d'achat et la mise en place de la concurrence entre les salariés au plus grand profit de nos employeurs.

Seule une augmentation générale des salaires avec le rattrapage des années de gel du point d'indice pourra garantir le pouvoir d'achat des fonctionnaires sur l'ensemble du territoire national.

Le régime préalable était basé sur le grade de l'agent couplé théoriquement à l'entretien professionnel et la manière de servir.

Ce nouveau régime proposé à l'avis du comité technique balaie ces notions.

Sa déclinaison locale a mis du temps à se mettre en place, malgré les premières discussions en 2017.

Qu'avons-nous constaté ?

Pendant les discussions, la note même du DGS annonçait la mise en paye pour juin du nouveau régime.

Une précipitation incompréhensible par rapport à l'enjeu de ce dossier important pour la carrière des agents.

Pour les organisations syndicales, cela a abouti à une difficulté de débattre à armes égales avec une administration maîtrisant les données.

Par ailleurs, lors de ces discussions, lorsque nous avons demandé des précisions concrètes : budget, simulations, quantification, nous nous sommes heurtés au silence de nos interlocuteurs.

Dans la mouture présentée aujourd'hui, vous énoncez les objectifs que vous vous êtes-fixés pour la mise en place de ce nouveau régime indemnitaire.

✓ **Vous affirmez vouloir simplifier le régime indemnitaire de nos collectivités.**

Même si la loi crée un seul régime indemnitaire, la déclinaison de l'IFSE en 4 types, assortie de nombre de sujétions, nous semble le contraire même d'une simplification.

✓ **Vous affirmez vouloir valoriser les fonctions, les métiers, les parcours professionnels, l'expertise professionnelle.**

Le classement des postes par catégories, le rajout des sujétions, peuvent effectivement entraîner la valorisation de certains postes en catégorie 1. En revanche, pour les postes en catégorie 3 ou 4 sans sujétion particulière, cela conduit à une dévalorisation des fonctions.

Pour exemple, classer des agents de catégorie B en 6ème catégorie dans le niveau de responsabilité, nous interroge sur la considération portée à ces agents d'encadrement.

D'autre part, l'inadaptation actuelle des fiches de poste ne nous permet pas d'être rassurés sur la pertinence de la qualification.

Par ailleurs, qui va réellement déterminer le classement des agents dans ces groupes ? Quels moyens de contrôle seront mis en place pour éviter toute dérive ? Quels rôles auront les représentants du personnel ? Vous ne l'évoquez pas.

✓ **Vous affirmez vouloir harmoniser les règles de rémunération entre nos collectivités et réduire les écarts entre les filières, entre hommes et femmes.**

Aujourd'hui, le régime indemnitaire est plus favorable à la Métropole qu'à la ville et au CCAS, et votre nouveau système pérennise cette inégalité.

Les femmes représentent plus de 70% des effectifs.

Ce n'est pas l'hypothétique augmentation pour 835 agents, annoncée mais invérifiable, qui permettra d'harmoniser et de réduire les écarts.

✓ **Vous affirmez vouloir renforcer l'attractivité de la collectivité.**

En garantissant 100 euros minimum de régime indemnitaire, alors qu'il est attribué en moyenne 150 à 170 euros actuellement pour les agents en échelle de rémunération C1 et malgré l'annonce faite du maintien des montants pour les agents déjà en poste, vous choisissez de diminuer drastiquement le régime indemnitaire des nouveaux entrants, créant, de fait, un RIFSEEP à deux vitesses.

Pour la CGT, la garantie du maintien du pouvoir d'achat des agents actuellement en poste et l'amélioration de l'attractivité de la collectivité passent nécessairement par l'augmentation de l'IFSE socle.

Notre organisation syndicale a travaillé en ce sens sur des suggestions permettant d'assurer le maintien et une augmentation de l'IFSE socle pour l'ensemble des agents.

Ce constat fait et en l'absence de nouvelles discussions, le projet qui nous est présenté ne peut pas renforcer l'attractivité annoncée.

Alors qu'il a été indiqué dans les lignes directrices de gestion qu'il fallait améliorer « l'employabilité » des agents pour favoriser la mobilité, le RIFSEEP va sanctuariser l'immobilisme.

En effet, aucun agent, occupant un poste en catégorie 1, n'aura intérêt financièrement, à rechercher une mobilité, au risque de se voir affecter sur un poste de catégorie 2, voire 3, et perdre ainsi une partie de son régime indemnitaire. Les autres agents auront vainement à cœur d'occuper des postes de catégorie supérieure, en l'absence de postes vacants.

Pour la CGT, le document qui nous est présenté ne remplit donc aucun des objectifs que vous avez, vous-même, déterminés.

Par ailleurs, comment adopter un texte alors que les conditions d'attributions du Complément Indemnitaire Annuel sont à peine évoquées et renvoyées à des discussions ultérieures ?

C'est pourquoi, nous vous demandons de reporter l'adoption de ce dossier à un CT ultérieur et de rouvrir des négociations, avec les représentants du personnel, pour répondre, a minima, à vos propres objectifs et surtout à la réelle attente des agents.

En l'absence d'une telle décision, nous serons contraints de voter contre votre projet.

Quelle que soit l'issue du vote de ce jour, ne vous y trompez pas, fidèles à notre habitude, nous nous battons d'arrachepied pour que les agents puissent percevoir, en toute transparence, un régime indemnitaire de haut niveau.