

## RÉGIME INDEMNITAIRE DES A : DES AVANCÉES À PETITS PAS VERS L'ÉGALITÉ

En septembre 2017, l'administration a engagé une discussion avec les organisations syndicales pour faire évoluer le régime indemnitaire des catégories A.

L'ouverture de ce chantier répond à une attente forte des agents exprimée ces dernières années. La CFDT a interpellé à plusieurs reprises l'employeur pour mettre à l'agenda le sujet : courrier en 2013 à MM. Rimbart et Retière, interpellation de la Présidente-Maire en 2014, résultats de notre enquête<sup>1</sup> sur l'égalité des droits en 2016, courrier à Mme Rolland en 2016, interpellations en Comité technique, ...

L'employeur a posé les objectifs suivants :

- Mieux reconnaître la responsabilité exercée
  - Tendre vers une meilleure équité salariale femmes / hommes
- ... conformément aux déclarations de la Présidente-Maire lors de ses vœux de janvier 2017.

Mais aussi :

- Respecter un cadre budgétaire contraint
- Harmoniser les politiques salariales entre collectivités
- Se conformer au cadre réglementaire (RIFSEEP, NBI)

La difficulté de l'exercice est d'avoir voulu poursuivre plusieurs objectifs, souvent en frictions, ce qui aboutit à de la déception et du mécontentement pour une part des agents alors que les montants mis sur la table ne sont pas négligeables.

### Quelques mots sur le RIFSEEP

Le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Expérience Professionnelle) est la nouvelle architecture du Régime Indemnitaire mise en place à l'Etat et transposée à la Territoriale.

Pour mémoire, le RIFSEEP a fait l'objet d'un rejet unanime des représentants des agents publics dans les Conseils Supérieurs de la Fonction Publique. Principal grief : une individualisation des rémunérations par une approche fondée sur les seules missions exercées, la mise en place d'une part de rémunération liée aux résultats, des règles d'évolution inadaptées.

Le RIFSEEP est composé de 2 parties :

- **L'IFSE** (Indemnité de Fonction Sujétions et Expertises)
- **Le CIA** (Complément Individuel Annuel) : il s'agit d'une rémunération liée aux résultats. Le CIA est **facultatif**... pour le moment (selon certains, il a un caractère obligatoire). L'employeur a décidé de ne pas activer le CIA.

L'employeur a proposé une structuration de l'IFSE de la manière suivante :

- Une part **RI Grade**
- Une part **RI Fonction** versée 11 mois sur 12.
- Une part **RI Complémentaire** pour certaines situations : prime de certification, encadrement stagiaire, indemnité de maintien de rémunération, indemnité de responsabilité de régisseur...

Quelles conséquences ?

. Pour les catégories C et B : les rémunérations étaient déjà structurées de cette manière (RI grade et RI Emploi pour les catégories C et RI grade et RI Fonction pour les catégories B), l'employeur a transposé les dispositions des protocoles négociés en 2013.

. Pour les catégories A : actuellement, les RI Fonction n'existent que pour certains niveaux de fonctionnalités et ne sont pas harmonisés entre filières et entre collectivités.

1 Les résultats de l'enquête CFDT sur l'égalité des droits sont à retrouver **ICI**

### Les points positifs que la CFDT retient de la discussion

- L'harmonisation des rémunérations entre la Ville de Nantes et Nantes Métropole se traduit par un **rattrapage conséquent pour les agents de la Ville de Nantes**.

Exemple : un attaché 3.2 touche à Nantes Métropole un RI Grade de 406 € et une NBI de 117 €. A la Ville de Nantes, un attaché 3.2 touche le seul RI Grade de 406 €. A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, le RI Grade sera de 526 €, ce qui se traduit par une absorption de la NBI côté Nantes Métropole et un gain de 120 € côté Nantes.

- **Les filières culturelles et médico-sociales**, plus présentes à la Ville de Nantes, **sont revalorisées**. Cela contribue à l'équité entre filières et l'équité femmes / hommes pour les filières les plus féminisées.

Exemples : Les RI grade des attachés de conservations (406 €), bibliothécaires (406 €) et psychologues (333 €) passeront à 526 €, soit le même niveau que celui des attachés.

Les RI grade des conseillers socio-éducatif et cadres de santé paramédicaux passeront de 406 à 486 €.

Les RI grade des infirmières et puéricultrices passeront de 406 à 470 €.

- **Le nouveau RI Fonction est identique quelque soit les filières** : de ce point de vue, l'équité entre filières (et par ricochet entre femmes et hommes) est atteinte.

Fonctionnalité	3.2	3.1	3.0	2.1	2.0	1.1
RI Fonction	50 €	95 €	160 €	200 €	320 €	1115 €

- **Des engagements sont pris pour les filières pour lesquelles les textes ne sont pas encore parus**. Ainsi les mesures pourront être appliquées dès la parution des décrets sans rouvrir la négociation.

- **La transposition du RIFSEEP proposée à Nantes et à Nantes Métropole en atténue les effets négatifs** : maintien d'un régime indemnitaire de grade, mise en place d'un régime indemnitaire fonction dans une proportion mesurée, non-activation du CIA.

- **La part liée au présentiel** (RI Fonction, versé sur 11 mois) **a été baissée au profit du RI de grade** (versé 12 mois) suite aux propositions portées par la CFDT. C'est une avancée non négligeable car elle générera moins de perte en cas d'arrêt maladie, d'absences pour

congrés exceptionnels, grève, temps partiel et congés bonifiés.

Exemple : pour les ingénieurs, il est mis fin à l'échelonnement du RI Grade. Pour les ingénieurs 3.2, le premier scénario était celui d'un RI Grade à 690 € et un RI Fonction à 130 €. Au final, le RI Grade correspond à l'actuel RI Grade échelon 1, soit 774 €, et le RI Fonction est ramené à 50 €.

- La remise en ordre de l'attribution des NBI encadrement se traduit par **une approche ouverte** : la notion de « service administratif » (termes du décret) est entendue au sens large et le seuil d'agents à encadrer est fixé à 2. Les premières propositions de l'administration étaient plus restrictives.

### Néanmoins, la CFDT déplore un certain nombre de points négatifs

- Dans l'attente de nouveaux décrets, **certaines propositions se heurteront aux butoirs réglementaires** qui empêchent d'aller au-delà d'un certain montant de rémunération.

- **L'attribution d'une part de rémunération au présentiel**, quelle que soit la catégorie, pose des questions en termes d'équité, en particulier femmes / hommes : certains métiers sont plus exposés que d'autres à la maladie ordinaire... et ils sont bien souvent occupés par des femmes.

- **Les revalorisations de RI Grade se font de manière différenciée selon les cadres d'emploi** : les RI Grade sont malheureusement encore en décrochage par rapport à ceux des attachés pour les cadres d'emploi médico-sociaux auparavant en catégorie B ou en attente des décrets de requalification en A (dans le cadre de l'application du protocole national PPCR pour laquelle la Fédération Interco Cfdt se mobilise). C'est un mauvais signal pour ces métiers en majorité occupés par des femmes. Cette avancée significative n'est pas encore suffisante pour atteindre l'équité de traitement entre tous et la CFDT continuera à travailler dans ce sens.

- **Les écarts sur le régime indemnitaire de grade entre filières ne se réduisent pas à Nantes Métropole entre les attachés et les ingénieurs**. C'était pourtant

une attente importante de la part de nombreux collègues, fortement exprimée et relayée, en particulier pour des agents positionnés sur des postes identiques mais rémunérés différemment.

Exemples :

- A la Ville de Nantes. Aujourd'hui, le **RI Grade** d'un attaché représente entre 46 % et 52 % du **RI Grade** d'un ingénieur (écart lié à l'échelonnement du RI Grade des ingénieurs). Demain, il représentera 68 % de celui d'un ingénieur, **la réduction de l'écart oscille entre 16 et 22 %**.
- A Nantes Métropole, si l'on considère la NBI comme une part du RI Grade, le **RI Grade** d'un attaché représente entre 60 % et 67 % du **RI Grade** d'un ingénieur, demain il en représentera 68 %. **La réduction de l'écart oscille entre 1 et 8 %**.

- **Pas de calendrier** pour se donner de nouvelles étapes de réduction de ces écarts.

- **Les niveaux de fonctionnalité ne sont pas réinterrogés**. Or, on peut relever de nombreuses incohérences entre Nantes et Nantes Métropole, et au sein même de chaque collectivité. Lorsque la Présidente-maire a exprimé son souhait de voir mieux reconnaître la prise de responsabilité, les attentes des agents se sont aussi portées sur cette question.

**Position de la Cfdt lors des Comités techniques du 24 novembre**

→ Sur les montants de RI indemnitaire des A, **la Cfdt a émis un avis favorable** lors du Comité technique de la Ville de Nantes pour marquer son accord avec les revalorisations de RI Grade et le rattrapage avec Nantes Métropole. Mais **la Cfdt s'est abstenue** sur ce point lors du Comité technique de Nantes Métropole au regard des maigres avancées sur les écarts de RI grade entre attachés et ingénieurs.

→ Sur la structuration du RIFSEEP, **la Cfdt a émis un avis défavorable** au Comité technique de la Ville de Nantes pour dénoncer la précipitation avec laquelle les dispositions pour les B et les C ont été transposées et le refus d'ouvrir le débat sur les fonctionnalités. Au Comité technique de Nantes Métropole, l'administration a proposé d'étudier des incohérences de niveaux de

fonctionnalités sans ouvrir pour autant le dossier dans son ensemble : la prise en compte de cette ouverture a amené **la Cfdt à s'abstenir sur ce point**.

**Retour sur le dialogue social**

Le dialogue social sur le régime indemnitaire a débuté avant l'été (état des lieux) mais est entré dans le dur (propositions) à partir de septembre à un rythme soutenu. La Cfdt regrette que le sujet du régime indemnitaire n'ait pas été traité en relation avec les discussions du printemps sur les nouvelles règles d'avancement de grade dans le cadre de PPCR, malgré sa demande.

La Cfdt s'est impliquée dans tout le processus : nous avons participé à l'ensemble des réunions, nous avons réagi aux différents scénarii de l'administration, nous avons alerté sur les risques de maintenir des écarts, nous avons fait des propositions, nous avons rencontré les agents, nous avons relayé leurs attentes, nous avons interpellé la Présidente-Maire.

Début novembre, le constat d'une insuffisance sur les propositions concernant la réduction des écarts de RI Grade a amené une intersyndicale Cfdt-CFTC-CGT-FO-UNSA à se former avec un appel à la mobilisation des agents. Le 9 novembre, l'intersyndicale a été reçue et a réitéré sa demande de nouvelles propositions sur le RI Grade.

Aucune proposition nouvelle n'a été faite. C'est pourquoi, lors du Comité technique de Nantes Métropole le 14 novembre, l'ensemble des représentants du personnel a demandé le report du dossier. L'employeur a proposé l'introduction d'une clause de revoyure sur laquelle il n'était pas possible de discuter du fond (orientations, calendrier). L'employeur a alors accepté le report... non pas d'ici fin 2017 mais *sine die* !

Face à cette réponse brutale, la Cfdt a considéré que les écarts de RI Grade ne devaient pas brouiller les enjeux de rattrapage entre Nantes et Nantes Métropole. C'est pourquoi, lors du Comité technique du 17 novembre, la Cfdt n'a pas demandé le report du dossier pour pouvoir traiter ces sujets en séance. L'employeur a alors demandé à chaque organisation syndicale ses revendications et a proposé la tenue de

Comités techniques extraordinaires le 24 novembre avec une nouvelle séance de discussion le 22.

L'administration a présenté une dernière proposition de revalorisation de 20 € du RI Grade des attachés, attachés de conservation, bibliothécaires et psychologues.

A l'issue de ce marathon, la CFDT considère que le dossier n'est pas clos. Pour avoir une vision globale, il faut le mettre en regard des nouvelles conditions d'avancement de grade des catégories A qui apportent des améliorations, excepté pour les ingénieurs.

Entre les grandes déclarations de l'employeur en début d'année et les mesures retenues, la CFDT relève des avancées, des petits pas... et des marges de progrès

importantes. Le dossier présenté en novembre 2017 est une étape. Dans le cadre de l'action pour l'égalité femmes / hommes, il faut continuer de développer une analyse basée sur la réalité et la complexité des situations de nos collectivités pour continuer à revendiquer des mesures de justice.

La CFDT conduit avec des cadres adhérents cette réflexion et cette lettre permet de vous en ouvrir. Si vous souhaitez nous rejoindre et y participer, ou réagir à celle-ci, n'hésitez pas à vous mettre en relation avec la CFDT et ses élus.

Les dernières lettres des cadres CFDT sont téléchargeables sur le blog des sections CFDT de Nantes et Nantes Métropole : [www.cfdtnantesvillemetropole.fr](http://www.cfdtnantesvillemetropole.fr)

**Mi-mandat : à chacun son bilan !** Alors que s'affiche le bilan officiel de mi-mandat municipal et métropolitain, la lettre des cadres CFDT de juin 2017 fait une analyse des évolutions de leur environnement de travail depuis 2014, au regard du projet politique, du management et des relations sociales. A retrouver [ICI](#).