



DOUBLE PAGES **Sud** SPECIAL SUR LES PRIMES ET LES ENJEUX POUR LES AGENT.E.S DES LYCEES ET CREPS

C'est quoi le Régime indemnitaire Tenant Compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)?

Composante 1 = L'indemnité de Fonctions de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Une part fixe = le Groupe de Fonction (GF) + Une part « variable » = les sujétions

Le montant mensuel de prime est attribué en fonction de la correspondance de son poste avec la grille des primes (échelle hiérarchique, grade, niveau expertise).

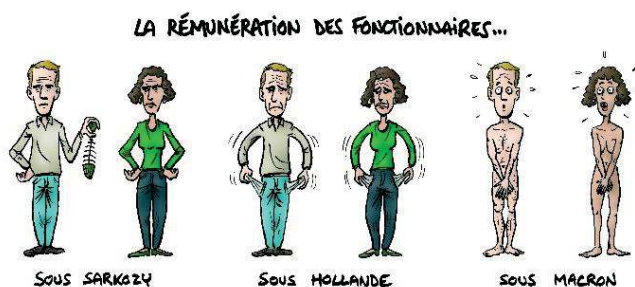
Encore faut-il que les définitions soient claires et connues de tou.te.s! ce qui n'était pas le cas et ne l'est toujours pas...

Malgré nos propositions, la Région n'a fait aucun effort pour définir des sujétions adaptées aux lycées / CREPS et a précisé les définitions existantes pour exclure les ARL et ARC, et ne pas reconnaître leurs contraintes horaires (horaires, tournants, travail posté d'accueil, horaires tôt le matin ou tard le soir ...), déjà non prises en compte comme facteurs de pénibilité et donc de réduction de temps de travail, ou encore la pratique d'une langue étrangère (agent.e.s d'accueil des CREPS et lycées internationaux par exemple), ou l'engagement sur une mission d'intérêt général qu'est l'Assistant de Prévention.

Composante 2 = Le Complément indemnitaire Annuel (CIA) = part au mérite

Elle est plafonnée à 50 euros annuels pour un temps plein pour toutes et tous et c'est une très bonne chose (voir dernière page). La seule condition est de ne pas avoir de croix non maîtrisée dans l'évaluation

Pourtant, dans la pratique, l'attribution des Groupes de Fonction et des sujétions est particulièrement opaque et quand on demande des bilans, la collectivité refuse. Le RIFSEEP tel qu'il est pratiqué à la Région est très opaque, et proche donc d'une attribution à la tête du client, entre celui ou celle qui connaît ses droits, dont le syndicat maîtrise les arcanes des primes, ou pas...



Sud REVENDIQUE :

→ Augmenter la part indiciaire, car les primes ne comptent pas pour les retraites et sont trop individualisées

→ Privilégier la notion de carrière linéaire, la reconnaissance de l'ancienneté et la reconnaissance des qualifications et non pas des compétences, donc du collectif et non pas de l'individuel, parce que le service public, on le réalise collectivement.

→ Réduire la pénibilité des postes, et non payer pour s'en dédouaner...

On en est où du RIFSEEP à la Région, on n'y comprend plus rien...

La fusion des régions en 2016 obligeait au passage à cette prime. Mais tous les cadres d'emplois n'y étaient pas éligibles. Cela s'est donc fait par étapes (voir double page centrale). En juillet 2022, la Région a adopté un passage au RIFSEEP au rabais pour les ATTEE en exécution et en technicité. **Il aura fallu attendre septembre 2022, pour que la prime des ATTEE augmente d'à peine 50 euros mensuels.**

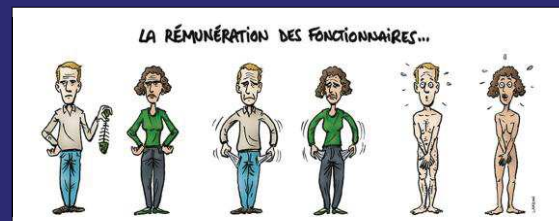
Le montant des grilles sera atteint suivant les cas en septembre 2023 ou dans 5 ans ! L'inflation à ce rythme augmente plus vite que nos salaires ! **D'où la proposition de la Présidente et qui séduit certains syndicats de rehausser les primes des agent.es via une révision du CIA... et pour SUD, ce n'est pas du tout une bonne idée et c'est inéquitable avec les autres cadres d'emplois alignés en 2018 sans chantage à la performance !**



Livret réalisé par le syndicat SUDCT de la Région Occitanie à destination des Agent.e.s des lycées et CREPS

Novembre 2022 – Contacts: syndicat-sud@laregion.fr / sudct.occitanie@laposte.net - 07 85 01 77 13 / 06 85 69 18 81

Fil télégram : <http://t.me/InfoSUDCROccitanie> / Site Internet : www.sudct-regionoccitanie.org



Evolution des primes des agent.e.s de lycée et des CREPS des chef.fes aligné.e.s, les autres méprisé.e.s



Avant la Fusion du 1er janvier 2016

Les deux collectivités ayant adopté le cadre d'emploi ATTEE, le régime indemnitaire était l'IAT (Indemnité d'Administration et de Technicité) dont le taux variait de 0 à 8.

Ex Languedoc-Roussillon

Tou.tes les agent.es de lycées avaient un taux de 3, quelle que soit leur technicité, chef.fe ou pas.

Il y avait quelques agent.es encadrant.es en catégorie B hérité.es du transfert de la compétence par l'Etat notamment dans les lycées agricoles, et ils.elles étaient rémunéré.es au même niveau que les agent.es de la filière technique

Les agent.es suppléant.es (contractuel.les) n'avaient pas de primes.

Les ratios d'avancement étaient de 20%, et les promotions et avancements de grade étaient soumis au pur clientélisme via les syndicats, sans véritable règle objective et dans des CAP uniques. SUD n'était pas élu encore.

Les seuls domaines où les agent.es étaient traité.es à égalité avec les agent.es du siège étaient l'action sociale du CASSC et l'attribution de la prime 111, versée en juin et en décembre sans conditions.

Ex Midi Pyrénées

Tou.tes les agent.es de lycées avaient un taux de 6.5, quel que soient leur technicité ou leur rôle hiérarchique. Les tuteur.trices d'emploi avenir avaient une majoration et le taux plafond 8. Quelques agent.es encadrant.es en catégorie B étaient rémunéré.es au même niveau que les agent.es de la filière technique sans encadrement.

Par contre les agent.es contractuel.les avaient des primes similaires aux titulaires.

Les ratios d'avancement étaient plus élevés, autour de 50% (100% pour les agent.es de maîtrise principaux.ales), avec des CAP différenciées.

Le seul domaine où les agent.es étaient traité.es à égalité avec les agent.es du siège était l'attribution de la prime 111, versée tous les 3 mois avec un montant variable selon la présence.

L'action sociale était différente des sièges, les agent.es des lycées bénéficiant du CNAS via une subvention 3 fois moins élevée que celle attribuée à celle des sièges.

Occitanie - 1er alignement de 2016 et vote IAT de décembre 2017

Au 2^{ème} semestre 2016, la Région a décidé d'aligner les taux des ATTEE :

- à 6.5 pour les ex MP et nouveaux « site de Toulouse »
 - à 5.9 pour les ex LR et nouveaux « site de Montpellier »
- => taux tenant compte de la différence de montants de la prime 111 entre MP et LR ➔ SUD a dénoncé la situation des nouveaux.elles arrivant.es en ex LR car doublement pénalisé.es : taux plus faible d'IAT ET aucune prime 111 !**

Négociations IAT de décembre 2017

IAT / mois	Exécution	Spécialisation	Encadrement
taux	6.5	7	8 (plafond)
C3 ATP1EE	260.99 €	281.06 €	321.21 €
C2 ATP2EE	257.46 €	277.26 €	316.87 €
C1 ATTEE	246.29 €	265.23 €	303.12 €

La délibération ne détaille pas l'échelle fonctionnelle mais le dossier CTP définit le reste:

- **exécution** = entretien locaux, polyvalents restauration et maintenance, veilleurs de nuit
- **spécialité** = accueil, cuisinier, lingerie, spécialités maintenance. Elle correspond à la technicité pour les campagnes de promotions et d'avancement de grade

Négociations RIFSEEP de décembre 2017

RIFSEEP / mois	GF 3 Exécution	GF2 Spécialisation	GF1 Manager
Agent Maîtrise ppal	554 €	604 €	654 €
C3 / Agent Maîtrise	524 €	574 €	624 €
C2	494 €	544 €	594 €
C1	429 €	479 €	529 €

- **Définition échelle fonctionnelle RIFSEEP catégorie C**
- **Groupe de Fonction 2** = Spécialisées = fonctions requérants la détention d'un titre/ diplôme/habilitation réglementaire nécessaire à l'accomplissement des missions => **cette définition correspond aussi aux exigences des missions des ATTEE !**
- **Groupe de Fonction 3** : tout autre emploi

RIFSEEP des ATTEE Lycées + CREPS en juillet 2022

Les ATTEE sont éligibles au RIFSEEP depuis le 1^{er} mars 2020. Depuis, la Présidente a refusé toutes les demandes intersyndicales, et en avait fait une promesse de campagne en 2021. En retard sur ses promesses, elle n'a jamais rencontré les syndicats et a beaucoup trainé pour adopter une grille au rabais dédiée aux ATTEE. ➔ **SUD a donc attaqué la région en avril 2021, puis en septembre 2022.**

Primes des chef.fe.s adoptées en juillet 2022

Les primes des agent.es logé.es en NAS (Nécessité Absolue de Service) sont plafonnées. Une clause de sauvegarde sera appliquée aux agent.es dont les primes étaient supérieures aux montants plafonnés.

RIFSEEP / mois	GF1 Encadrant	GF1 encadrant logé NAS
Plafond légal B	1456.66 €	669.16 €
B3 TP3	875 €	791 €
B2 TP2	805 €	721 €
B1 T	750 €	666 €
Plafond légal C	945 €	590.83€
Agent Maîtrise ppal	654 €	570 €
C3 ATP1EE/ Agent Maîtrise	624 €	540 €
C2 ATP2EE	594 €	510 €
C1 ATTEE	529 €	445 €

Seul.es les chef.fes ont été véritablement aligné.e.s, ce qui a satisfait les syndicats représentants de nombreux.ses chef.fes. ➔ la Région a tenté de faire fi des délibérations de 2017 et 2019 pour les encadrant.e.s de catégorie B, sans succès car SUD a rappelé la règle que la Région avait elle-même définie... et qu'elle a fini par suivre...

Sujétions adoptées en juillet 2022 et CIA

Les catégories C peuvent toucher jusqu'à 50 euros de plus par mois, et les B 60 euros, s'ielles bénéficient de sujétions : tutorat (si pas de NBI), formateur interne et **c'est tout car la Région a refusé toutes les propositions pour des sujétions dédiées aux ATTEE** : contraintes horaires à l'accueil, horaires tournants, journée coupée, suppléance, Assistant.e de Prévention... La Région ne reconnaît les contraintes que pour les services généraux

Le CIA, ou prime au mérite, est limité à 50 euros annuels.

➔ un chantage se profile : augmentation des primes via la prime au mérite! SUD préfère négocier la part fixe commune et valoriser le collectif et non le clientélisme.

Primes au rabais pour les autres ATTEE adoptées en juillet 2022

L'action en justice de SUD a permis de mettre la pression sur l'intersyndicale. Seule la FAFPT a décidé de valider la proposition au rabais, la CFDT s'est abstenue (ce qui revient à voter « pour mais »), tous les autres ont accepté de nous suivre et de dénoncer des irrégularités (expliquées sur l'autre page de ce document) en ne prenant pas part au vote, malgré les injonctions du DGS et de la Présidente.

RIFSEEP / mois	GF 4 Exécution	GF3 Technicités	GF2 Spécialisation
Plafond légal	GF1 - logé NAS : 562.5 € - non logé 900 €	GF2 - logé NAS : 6000.8 € - non logé 945 €	
C3 ATP1EE	449 €	524 €	574 €
C3 ATP1EE logé	365 €	440 €	490 €
C2 ATP2EE	419 €	494 €	544 €
C2 ATP2EE logé	335 €	410 €	460 €
C1 ATTEE	354 €	429 €	479 €
C1 ATTEE logé	270 €	345 €	395 €

La délibération ne détaille pas l'échelle fonctionnelle mais le dossier CTP définit le reste :

- **Exécution** = entretien locaux, polyvalents restauration, veilleurs de nuit
- **Technicités** = accueil, cuisinier, spécialités maintenance. Elle correspond à la technicité pour les campagnes de promotions et d'avancement de grade
- **Spécialité** = aucun poste en lycées

Définition échelle fonctionnelle RIFSEEP catégorie C

- **Groupe de Fonction 2** = Spécialisées = fonctions exigeant la détention d'un titre/ diplôme/habilitation réglementaire nécessaire à l'accomplissement des missions de maintenance de niveau 2
- **Groupe de Fonction 3** : fonctions requérants des pré-requis techniques ou administratifs nécessaires à l'accomplissement des missions relevant de la maintenance la gestion/maintenance de niveau 1
- **Groupe de Fonction 4** : tout autre emploi

➔ SUD attaque au tribunal administratif ce 4^{ème} groupe au rabais, dédié aux ATTEE, et le non-respect des qualifications des agent.es depuis 2018 (voir au dos)

Pourquoi la prime au mérite, ce n'est jamais une bonne idée?

D'autres syndicats, au lieu de se battre pour que tout le monde puisse bénéficier d'une prime fixe décente, proposent d'obtenir une augmentation via le CIA, c'est-à-dire la part variable. Ils oublient que comme souvent, la notion de mérite est relative. **Chacun.e de nous peut s'estimer très méritant.e, mais au final ça finit toujours à la tête du/de la client.e!**



La carotte de la prime, comme celle de la polyvalence et de l'accumulation de missions différentes pour espérer obtenir une mobilité ou

une promotion, n'est qu'un moyen de faire travailler plus tout le monde, de mettre en concurrence, tout en réalisant des économies car seule.e.s certain.e.s seront récompensé.e.s.

Pourquoi **Sud** a mis la Région deux fois au tribunal administratif sur les primes ?

Bien qu'éligibles depuis mars 2020, la Présidente de Région et sa majorité ont retardé le passage au RIFSEEP des ATTEE, et ont créé un Groupe de Fonction 4 bien utile pour ne pas respecter leurs engagements d'alignement par le haut entre les filières.

En avril 2021, SUD a attaqué sur le non-respect de l'engagement d'alignement des filières entre elles, et le vote de 2017 pour basculer les ATTEE dès leur éligibilité. Ce dossier sera jugé au 1er semestre 2023, donc après les élections professionnelles.

En septembre 2022, SUD a attaqué la nouvelle délibération car le Groupe de Fonction 4 contrevient aux Lignes Directrices de Gestion (qui en prévoient 3 et l'alignement), et que **nous avons découvert que les**

Enfin, l'approche du travail par la satisfaction de l'usager.ère, de plus en plus en vogue, et mise en avant par la Région, pourrait **impliquer les usager.ère.s dans le calcul de nos primes individuelles. Or l'usager.ère n'a aucune idée de nos conditions de travail, ce qui biaise son évaluation.**

Exemples d'évaluations par les usager.ère.s :

- ❖ *une commune a fait évaluer le travail des agent.e.s de nettoyage des rues par les riverain.e.s. Mais s'il reste des feuilles par terre, est-ce de la responsabilité d'un.e agent.e inefficace, peu impliqué.e ou bien d'un.e agent.e qui ne dispose pas du bon matériel, ou qui a un secteur à entretenir trop vaste pour arriver à faire le travail demandé, ou dont les restrictions médicales n'ont pas été respectées? Les usager.ère.s ne se poseront pas ces questions.*
- ❖ *Quel serait l'évaluation de parents d'élèves ou d'élèves sur la qualité du repas à la cantine ou du nettoyage des WC alors qu'il manque de personnels ou de budget ? et que le seul plat plébiscité reste les frites ?*

Groupes de Fonction pour les adjoint.es techniques en poste dans les services généraux, déjà soumis au RIFSEEP, n'ont pas été appliqués correctement. C'est le cas pour les cuisinier.ère.s par exemple, ou encore certain.e.s ERM. Grâce aux agent.e.s des services généraux (ASG) qui ont bien voulu nous faire part de leurs montants de primes, nous pouvons défendre les ATTEE. **C'est ça l'esprit de Sud : la solidarité, et travailler sans corporatisme.**

Maintenant, c'est à vous de faire reconnaître vos qualifications et votre technicité lors de vos entretiens d'évaluation. Vous pouvez aussi faire des recours individuels sur le RIFSEEP.

La mauvaise application pour les ASG a servi de prétexte pour créer le Groupe de Fonction 4 dédié aux ATTEE, et a déclassé d'un groupe les agent.e.s d'exécution (qui devraient être en GF3, perte de 75 euros par mois) mais aussi celles et ceux en technicité qui devraient être en GF 2 (Perte de 50 euros par mois) ! Les encadrant.e.s ont été pour leur part, correctement aligné.e.s, qu'elles soient C, C+ ou B, mais devront attendre jusqu'à 5 ans pour toucher les montants annoncés ! Combien seront en retraite sans avoir l'augmentation complète ?



Livret réalisé par le syndicat SUDCT de la Région Occitanie à destination des Agent.e.s des lycées et CREPS

Novembre 2022 – Contacts: syndicat-sud@laregion.fr / sudct.occitanie@laposte.net - 07 85 01 77 13 / 06 85 69 18 81

Fil télégram : <http://t.me/InfoSUDCROccitanie> / Site Internet : www.sudct-regionoccitanie.org