



P arcours P rofessionnels C arrières R émunérations

La mise en œuvre du projet gouvernemental PPCR est en cours depuis plusieurs mois. Plusieurs dizaines de décrets ont été examinés par le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale. La délégation Force Ouvrière ne cesse de rappeler les insuffisances de ce dispositif et les reculs qu'il engendre pour la carrière des agents territoriaux.

Les améliorations apportées à la grille indiciaire sont en **trompe-l'œil**. **Un bel effet d'optique**, mais au bout, les agents s'auto financent



largement par l'allongement de la durée des échelons. Chaque agent, ou presque, a également pu constater au 1^{er} janvier le fameux transfert primes-points et la ligne négative qui va avec sur le bulletin de paie.

L'ARNAQUE !!!

En catégorie C, la fusion entre les échelles 4 et 5 met en concurrence les agents issus de 2 grades différents pour les avancements de grade. Le gouvernement a fait un geste en direction des agents de maîtrise. Il a revalorisé le 1^{er} grade, mais, n'ayant pas voulu revaloriser le second grade à la même hauteur, l'écart entre les deux s'est tassé. L'avancement d'un grade à l'autre **perd de son intérêt**.

Pire, certaines mesures mises en œuvre vont à l'encontre même des principes affichés par le PPCR. En catégorie A par exemple, les attachés de conservation et des bibliothèques se retrouvent avec un cadre d'emplois en 2 grades. Alors que le niveau de diplôme requis est identique à celui des attachés territoriaux.

L'examen de la filière médico-sociale est en cours.

Pour la territoriale, comme pour les 2 autres versants, la déception sera au rendez-vous.

Comme nous l'avons déjà prévu, le gouvernement va appliquer un « Petit A » aux assistantes sociales, bloquant ainsi leurs espoirs d'obtenir ce à quoi elles ont droit, l'accès à la grille du A type.

Le cadre d'emplois des conseillers socio-éducatifs va quant à lui comporter 3 grades. Par ailleurs, les conseillers auront vocation à encadrer les assistants sociaux. **A suivre...**

Force Ouvrière



Régime Indemnitare FSEEP

Le nouveau régime indemnitaire est composé de 2 parties. **Une première**, appelée part fixe, Indemnité liée aux fonctions, sujétions et à l'expertise. Cette part fixe est déterminée notamment par le classement des agents dans un groupe de fonctions.

Il existe 3 groupes de fonctions :

- 1° Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- 2° Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- 3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.



Les différentes fonctions sont attribuées aux différents cadres d'emplois et grades en référence à ce qui se pratique dans la Fonction Publique de l'Etat. Il en va de même pour les montants de l'IFSE (Indemnités fonctions, sujétions, expertise), qui sont appliqués dans la limite de ce qui est pratiqué pour les corps homologues de la FPE.

La part fixe de chaque agent est révisable, en cas de changement de fonction, de grade et en l'absence de ces deux motifs, au bout de 4 ans d'application.

La seconde partie du RIFSEEP est dénommée Complément Indemnitare Annuel. Son montant **peut être égal à 100 % de la part fixe** et est fixé en fonction de **l'évaluation de chaque agent**.

Pour Force Ouvrière, le **RIFSEEP est une véritable machine à casser le statut.**

D'une part, à travers sa part fixe (IFSE), qui fait primer la fonction sur le grade. Ainsi, le régime indemnitaire d'un agent en catégorie C pourra être supérieur à celui d'un agent de la catégorie B, voire A.

D'autre part, la part variable (C.I.A - Complément Indemnitare Annuel) soumet le fonctionnaire à l'arbitraire hiérarchique, ce qui va mettre à mal le principe d'indépendance et de neutralité des agents.

Force Ouvrière