



**A l'attention de Madame Carole DELGA,
Présidente du Conseil Régional Occitanie**

**Objet : Lettre ouverte de l'intersyndicale CFDT CGT FAFPT FO SUD et UNSA
du Conseil Régional OCCITANIE concernant les négociations en
cours sur le RIFSEEP**

Copie : Agent.e.s régionaux

Madame la Présidente de Région,

Voici plus de deux ans que l'intersyndicale du Conseil Régional Occitanie vous interpelle sur le passage au RIFSEEP pour toutes les catégories de personnels, dans le respect des négociations qui se sont déjà tenues avec les organisations syndicales en 2017: part au mérite (CIA) réduite à son minimum, et alignement par le haut de la part fixe du RIFSEEP (IFSE) entre anciennes régions et entre les filières.

Pour mémoire, trois grades sont éligibles depuis le 1er mars 2020, et n'ont pas encore été basculés:

- les Adjoints Techniques des Établissements d'Enseignement (ATTEE) pour la catégorie C
- les Techniciens pour la catégorie B
- et les Ingénieurs pour la catégorie A

Lors des négociations de 2017, les principes appliqués ont été, pour chaque grille indemnitaire:

- l'alignement strict par le haut et entre filières éligibles du premier grade (C1, B1, A1)
- et une augmentation progressive d'un montant fixe pour distinguer deux grades et/ou deux niveaux soit hiérarchiques soit de technicité.

Contrairement à ce qu'écrit Monsieur le Directeur Général des Services dans son courrier adressé aux agents des lycées et des CREPS le 1er avril dernier, **les primes des agents en bas de l'échelle ont été strictement alignées, au centime près,**

entre anciennes collectivités, tandis que les primes des responsables hiérarchiques de direction, notamment en catégorie A+, ont été pour leur part, augmentées, souvent très significativement.

Rappelons ici que les agents de la filière culturelle n'ont pu bénéficier du RIFSEEP qu'en juillet 2019, bien qu'éligibles depuis mai 2018. Selon les termes de vos services en CTP du 15 mars 2019, leur passage aurait été freiné par le recours en contentieux intenté par le Préfet de Région pour plusieurs motifs, dont celui du dépassement du plafond IFSE pour les administrateurs sur les fonctions de direction générale, qui touchaient près de 8 000 euros de trop par an par rapport au plafond autorisé. Est-ce cela que rappelle Monsieur le DGS lorsqu'il parle de "revalorisation"?

Les agents quant-à eux se souviennent que l'alignement par le haut des primes s'est accompagné d'une hausse de plus de 40 heures par an du temps de travail, augmentation qui elle aussi aurait pu être mise en œuvre en 2023 selon les termes de la loi NOTRE.

Nos organisations syndicales ont alerté en CTP du 18 mars dernier sur les conséquences de la crise énergétique et de la guerre en Ukraine sur le niveau de vie des agents, pour beaucoup contraints d'utiliser leur véhicule pour travailler.

Nous avons obtenu en CTP la tenue d'un groupe de travail en urgence le 28 mars au cours duquel nous avons proposé des solutions financières et/ou organisationnelles pour l'ensemble des agents: passage rapide au RIFSEEP, baisse du prix du repas dans les cantines, bourse de postes dans les lycées pour se rapprocher de son domicile, augmentation du budget de l'action sociale, augmentation du télétravail, mise en place de l'indemnité de télétravail...

Quelle ne fut pas notre surprise de découvrir ce vendredi 1er avril la réponse faite en votre nom par le DGS, directement aux agents des lycées et des CREPS, sans copie aux organisations syndicales, ni même aux autres catégories de personnels concernés par la refonte des grilles RIFSEEP mais aussi par les difficultés financières...

Ce courrier appelle une réponse, car malheureusement il ne semble pas relever des habituelles plaisanteries liées à cette date.

Certes, remercier les agents pour leur implication dans la gestion des missions de service public pendant la crise sanitaire, c'est bien et cela a été fait à plusieurs reprises. Mais aujourd'hui les agents attendent une réponse financière, légitime.

Aussi, l'intersyndicale réitère sa demande d'alignement strict de l'IFSE des agents de lycées et des CREPS avec les autres filières. En effet, les décrets adoptés par l'Etat sur les montants plafonds du RIFSEEP définissent des montants

plafonds identiques pour tous les cadres d'emplois de catégorie C présents au Conseil Régional.

Ainsi, contrairement à ce que défend le DGS dans son courrier, **l'Etat n'a pas considéré que les ATTEE doivent recevoir un RIFSEEP moins élevé au prétexte de "métiers différents"**. Seule la collectivité régionale considère les ATTEE comme des agents de second rang. Par ailleurs, la position de la collectivité n'est pas argumentée : comment justifiez-vous un écart d'IFSE en termes de "métier" entre un agent du restaurant administratif de Toulouse et un agent exerçant les mêmes missions dans une restauration scolaire? Comment justifiez-vous des montants d'IFSE différents pour les mêmes fonctions managériales au sein du groupe C3 qui comprend agents de maîtrise et ATP1EE ?

Les organisations syndicales vous alertent depuis des mois sur le sentiment de déclassement des agents des lycées et des CREPS, et sur les inégalités de traitement en termes de rémunération. Or, à en croire ce courrier, si les agents n'ont pas déjà sur leur fiche de paie le RIFSEEP que vous étiez disposée à leur accorder, ce serait de la responsabilité intégrale des syndicats?

Nous tenons à apporter aux agents quelques éléments pour bien comprendre en quoi cette argumentation du DGS pose problème:

1/ Depuis mars 2020, les organisations syndicales demandent l'ouverture de la négociation sur le RIFSEEP, ce que vous avez refusé lors de votre intervention en CTP du 20 avril 2020.

2/ Les groupes de travail prévus en octobre, novembre et décembre 2021 sur le RIFSEEP ont tous été annulés par l'administration, ce qui a été dénoncé par nos organisations syndicales.

3/ Seuls deux groupes de travail ont pu se tenir, sans qu'aucun document ne nous ait été transmis en amont et sans qu'aucun calendrier de travail ne soit précisé, malgré notre demande, et malgré notre proposition faite lors du CTP de janvier 2022 de scinder les négociations en deux étapes, afin que les discussions autour des sujétions ne retardent pas la bascule au RIFSEEP des Techniciens, Ingénieurs et ATTEE.

Le 13 janvier 2022, vos services nous ont proposé une grille pour les ATTEE uniquement, en dessous des montants accordés aux autres collègues de catégorie C. Nous avons calculé qu'en moyenne, **si nous avions accepté votre proposition, les ATTEE auraient été payés environ 1000 euros de moins par an,** ce que nous avons unanimement dénoncé. C'est de cette grille que le DGS fait état dans son courrier.

Il nous a alors été précisé que les plafonds RIFSEEP à appliquer seraient ceux des agents logés en Nécessité Absolue de Service, situation qui est loin de concerner la majorité des agents vous en conviendrez, et qui est défavorable à la quasi-totalité des ATTEE.

4/ Si vous aviez pleinement respecté les termes de la délibération de 2017 et de celle de 2019, les ATTEE, les Ingénieurs et les Techniciens bénéficieraient du RIFSEEP depuis le 1er mars 2020.

Pour les ATTEE, la perte sèche sur deux ans de RIFSEEP non attribués, hors plafonds NAS justifiés, sans même ajouter les sujétions particulières ou le CIA, s'élève à plusieurs milliers d'euros:

PRIMES MENSUELLES - HORS NAS	Fonctions exécution	Fonctions spécialisées	Fonctions managériales
C3 RIFSEEP agent de maîtrise / Adjoint admin ppal 1ère classe / Adjoint technique ppal 1ère classe / Adjoint territorial du patrimoine ppal 1ère classe	524	574	624
C3 ATP1EE - IAT	260,99	281	321,21
C3 écart mensuel	263,01	293	302,79
C3 écart sur 2 ans	6312,24	7032	7266,96
C2 RIFSEEP Adjoint admin ppal 2ème classe / Adjoint technique ppal 2ème classe / Adjoint territorial du patrimoine ppal 2ème classe	494	544	594
C2 ATP2EE - IAT	257,46	277,26	316,87
C2 écart mensuel	236,54	266,74	277,13
C2 écart sur 2 ans	5676,96	6401,76	6651,12
C1 RIFSEEP Adjoint administratif / Adjoint technique Adjoint territorial du patrimoine	429	479	529
C1 ATEE - IAT	246,29	265,23	303,12
C1 écart mensuel	182,71	213,77	225,88
C1 écart sur 2 ans	4385,04	5130,48	5421,12

Vous comprendrez qu'au vu de nos nombreuses interventions sur le sujet, **il paraît inopportun de rendre responsables les organisations syndicales de la perte de**

rémunération des collègues des lycées et des CREPS. C'est au contraire la perte de prime sur deux ans, liée à votre refus de les basculer au RIFSEEP dès la parution du décret en février 2020, qui a fortement participé à la dégradation de leur situation financière aujourd'hui.

5/ Par ailleurs, vous n'êtes pas sans savoir que la collectivité ne peut procéder à la bascule des ATTEE au RIFSEEP sans procéder en même temps à celle des Techniciens et des Ingénieurs.

Or, force est de constater que nous ne disposons à ce jour d'aucune proposition concrète de grille pour les catégories A. Il est donc délicat d'insinuer que le RIFSEEP des ATTEE aurait pu être adopté en CTP dès ce début d'année, mais que cela n'aurait pas été le cas suite au refus des organisations syndicales de valider un IFSE inférieur aux autres agents de la collectivité...

6/ En effet, lors du deuxième groupe de travail du 31 janvier, seule la catégorie B a fait l'objet d'une proposition de grille, projetée en visio-conférence et sans aucune transmission ultérieure. Proposition à nouveau en deçà des engagements de la délibération de 2017.

Il a d'ailleurs été évoqué une « clause de sauvegarde » car il n'y aurait pas d'alignement par le haut des filières entre elles, mais une simple retranscription des montants RIFSEEP existants, ce qui aurait pour conséquences concrètes:

- la perte de 567 euros annuels pour les Rédacteurs et Assistants de conservation Principaux de 1ère classe, ainsi que pour les futurs Techniciens principaux 1ère classe, ceux bénéficiant déjà d'une prime supérieure bénéficieraient d'une clause de sauvegarde
- la perte de 82 euros annuels pour les Rédacteurs et Assistants de conservation Principaux de 2ème classe, ainsi que pour les futurs Techniciens principaux 1ère classe, ceux bénéficiant déjà d'une prime supérieure bénéficieraient d'une clause de sauvegarde

Là encore, nous avons calculé sans tenir compte des sujétions, du CIA ni des éventuels plafonds NAS, la perte de prime sur deux ans.

Et ce en admettant que l'alignement entre grilles se fasse sans respecter les éléments de la délibération sur la progressivité des montants des primes entre grade 1, 2 et 3 et fonction technique/ hiérarchies.

PRIMES MENSUELLES - HORS NAS	Fonctions d'application : fonctions instruction	Fonctions d'application : resp unité fonctions technicité contrôles externes Responsable encadrement lycées	Fonctions managériales : resp service délégué	Fonctions managériales : resp service
B3 RIFSEEP rédacteur ppal 1ère classe, Ass socio éducatif ppal, Assistant conservation ppal 1ère classe	706	766	826	886
B3 technicien ppal 1ère classe	753,26	764,93	764,93	770,76
B3 écart mensuel	47,26	1,07	61,07	115,24
B3 écart sur 2 ans	1134,24	25,68	1465,68	2765,76
B2 RIFSEEP rédacteur ppal 2nde classe, Ass socio éducatif, Assistant conservation ppal 2ème classe	676	736	796	856
B2 technicien ppal 2ème classe	682,75	693,84	693,84	699,38
B3 écart mensuel	6,75	42,16	102,16	156,62
B2 écart sur 2 ans	162	1011,84	2451,84	3758,88
B1 RIFSEEP Rédacteur	628	688	748	808
B1 Technicien	526,62	526,62	526,62	526,62
B1 écart mensuel	101,38	161,38	221,38	281,38
écart sur 2 ans	2433,12	3873,12	5313,12	6753,12

La particularité des grilles A et B tient au fait que c'est, suivant les cases, soit la filière technique, soit les autres filières qui a/ont perdu de la rémunération ces deux dernières années.

7/ Enfin, il est important de rappeler qu'**aucune proposition concrète n'a été faite pour la catégorie A, ni la A+**. Or, un important travail d'harmonisation de leurs grilles doit être effectué, notamment pour refondre les grilles qui ne sont plus concernées par des effets cliquets liés aux anciennes primes qui doivent laisser place au RIFSEEP.

Nous avons calculé sans tenir compte des sujétions, du CIA ni des éventuels plafonds, et en rapprochant des grades sans que cela ne constitue une revendication en soi, la perte de prime sur deux ans:

PRIMES MENSUELLES - HORS NAS	Agents sans fonctions encadrement	Resp Unité	Resp service délégué	Resp service Conseiller Technique DG	Directeur adjoint Directeur de projet	Directeur délégué	Directeur
A3 RIFSEEP Attaché HC / Directeur Territorial	1 145,00	1 428,00	1 640,00	1 855,00	1 955,00	2 055,00	2 155,00
A3 Ingénieur Hors Classe / Ingénieur ppal à partir 6ème échelon	1 527,55	1 638,65	1 749,75	1 849,73	1 999,69	2 118,89	2 238,09
A3 écart mensuel	382,55	210,65	109,75	5,27	44,69	63,89	83,09
A3 écart sur 2ans	9 181,20	5 055,60	2 634,00	126,48	1 072,56	1 533,36	1 994,16
A2 RIFSEEP Attaché ppal / Attaché Ppal de conservation/ biblio ppal	1 088,00	1 188,00	1 555,00	1 655,00	1 755,00	1 855,00	1 955,00
A2 Ingénieur ppal (jusqu'au 5 éch)	1 332,12	1 422,12	1 512,11	1 596,40	1 722,84	1 823,34	1 923,84
A2 écart mensuel	244,12	234,12	42,89	58,60	32,16	31,66	31,16
A2 écart sur 2ans	5 858,88	5 618,88	1 029,36	1 406,40	771,84	759,84	747,84
A1 RIFSEEP Attaché / Attaché de conservation/ bibliothécaire	900,00	1 000,00	1 100,00	1 200,00	1 300,00	1 400,00	1 500,00
A1 Ingénieur à partir 7ème échelon	1 037,56	1 085,52	1 133,48	1 203,14	1 233,00	1 282,76	1 332,52
A1 Ingénieur jusqu'au 6ème échelon	908,64	945,66	982,68	1 041,79	1 067,13	1 009,35	1 151,57
A1 écart mensuel	137,56	85,52	33,48	3,14	67,00	117,24	167,48
A1 écart sur 2ans	3301,44	2052,48	803,52	75,36	1608	2813,76	4019,52

Pour les cadres A sans encadrement, et pour certains encadrants intermédiaires, le montant des primes de la filière technique est plus élevé. A l'inverse, les filières

administratives puis culturelles ont été mieux servies pour ce qui relève de l'encadrement supérieur. Par ailleurs, il s'agira de valider ou non les anciens cliquets liés aux anciens régimes indemnitaires.

Pour ce qui relève des clauses de sauvegarde, nous sommes tous régulièrement interpellés par les agents sur l'inégalité de traitement liée à la prime article 111. Les différences de rémunération à poste égal sont difficiles à assumer et cela crée des divisions dans les équipes de travail. Il paraît donc très imprudent de ne pas aligner tous les agents entre eux, et de maintenir des rémunérations plus élevées pour certains, au prétexte d'économie générale.

Pour en terminer avec le tour d'horizon des grilles, il existe des différences également entre agents de catégorie A+.

L'intersyndicale sera vigilante pour que là encore, la bascule au RIFSEEP se fasse dans le respect des délibérations de 2017 et 2019, via l'alignement général des filières entre elles. Le travail sur les primes devra se faire par le haut, pour toutes les grilles et tous les grades.

Nous avons encore deux groupes de travail, les 14 avril et 9 mai prochains, et un possible passage en CTP du 23 mai pour un versement prévisible au 1er juillet.

Madame la Présidente, vous conviendrez que le dialogue social ne peut se faire via des courriers qui divisent les agents et pointent les organisations syndicales comme responsables de la situation dégradée des personnels les plus précaires.

Notre intersyndicale n'oubliera aucun agent de la collectivité, et sera attentive au strict respect des engagements que vous avez pris avec l'ensemble des élus en adoptant les délibérations de 2017 et 2019, et plus récemment en arrêtant les Lignes Directrices de Gestion.

Nous sommes donc dans l'attente d'une proposition chiffrée concrète, respectueuse des engagements pris et des agents.

Nous souhaitons que le travail des organisations syndicales soit respecté, ce qui passe notamment par la transmission des propositions en amont des groupes de travail.

Nous attendons également des mesures concrètes et rapides pour que les agents aux plus faibles revenus puissent résister à la hausse des prix actuelle, et vivre décemment de leur travail au service de l'intérêt général.

Nous rappelons enfin le préavis de grève déposé par l'une des organisations membres de l'intersyndicale, qui couvre la période du 04 avril au 15 avril 2022, et permet aux agents de se mobiliser, que ce soit dans les lycées, les CREPS, mais également au sein des services généraux.

Intersyndicale CFDT CGT FAFPT FO SUD UNSA – Conseil Régional Occitanie Pyrénées-Méditerranée

22 boulevard du Maréchal Juin 31406 TOULOUSE Cedex 9

201, avenue de la Pompignane 34064 MONTPELLIER cedex 02

Syndicat-cfdt@laregion.fr / syndicat-cgt@laregion.fr / syndicat-fafpt@laregion.fr

syndicat-fo@laregion.fr / syndicat-sudct@laregion.fr / syndicat-uns@laregion.fr

Nous estimons que la qualité du dialogue social est remise en question par l'administration et le DGS, et nous réservons la possibilité de suspendre notre participation à certaines échéances.

Pour ce qui relève des promesses électorales d'augmentation du point d'indice, nous vous rappelons le gel de ce dernier depuis presque 10 ans, et la perte importante de pouvoir d'achat des fonctionnaires à cause de l'inflation. Sur ce point, il est de votre responsabilité, en tant que Présidente de l'Association des Régions de France, de faire pression sur le Gouvernement pour obtenir les compensations financières à ces mesures, qui pour l'instant ne sont, elles, que des promesses.

Nous restons bien entendu disponibles pour que cette situation qui pèse sur l'état des finances de trop nombreux agents se débloque au plus vite.

Veillez recevoir, Madame la Présidente de Région, nos sincères salutations.

Fait à Montpellier/Toulouse, le 6 avril 2022

Les Secrétaires Généraux des Syndicats du Conseil Régional Occitanie

Pour la CFDT : Christine MERMILLIOT Secrétaire de l'inter des sections CFDT
Interco région Occitanie



Pour la CGT : Didier PRANEUF
Co-secrétaire



Laurent BLASCO
Co-secrétaire



Pour la FAFPT : Pascal GRAMAI Secrétaire Général du syndicat FA REGION OCCITANIE



Pour FO : Christian BROTHIER



Pour SUDCT : Diane GUENOT et Raphaël MARTINEZ, porte paroles SUDCT



Pour l'UNSA : Jean-Damien CAZES

