



Syndicat UNSA Territoriaux Ville de Marseille

**Déclaration sur dossier
CST du 02 OCTOBRE 2024**

Dossier 2 - Politique de Rémunération : RI de la Police Municipale

Cette première étape dans la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire des agents de Police municipale, conformément au décret 2024-614 du 26 juin 2024, nous interroge sur plusieurs points :

- Tout d'abord, sur la part fixe dans laquelle vous incluez le traitement indiciaire, la NBI et l'indemnité de résidence. Nous souhaitons rappeler avec force que la NBI n'est pas une prime !

Pour rappel, c'est une bonification indiciaire qui dépend de plusieurs facteurs et notamment des fonctions exercées ou de lieu d'exercice (QPV) qui revêtent donc une fonction ou une technicité particulière. Elle est exclusive du traitement indemnitaire et revêt une obligation de droit. La liste des emplois y donnant droit est fixée par décret ou arrêté ministériel.

L'indemnité de résidence n'est pas une prime également.

De ce fait, nous vous demandons que ces éléments n'entrent pas en compte dans la partie fixe du nouveau RI car nous y voyons un nouveau tour de passe-passe de la part de la DRH pour de simple question d'économie budgétaire à l'instar de ce que vous avez mis en place pour la prime d'Été qui a été incluse dans l'IFSE.

D'ailleurs, sur le sujet de la NBI (qui est un combat syndical national que notre organisation mène sur ces cadres d'emplois pour que celle-ci soit attribuer à tous les policiers municipaux quelques que soit leur positionnement géographique ou leur sujétions particulière) comment donc aller vous faire pour l'attribuer sans respecter la loi et les textes réglementaires qui la régisse ? Nous souhaiterions vos explications sur ce point.

- Ensuite sur la part variable, vous souhaitez inclure la prime d'Été à l'intérieur. Mais mécaniquement, au regard de son montant et des plafonds définis par le décret, le montant maximum de cette part va très certainement être atteint pour un certain nombre d'agent qui par conséquent n'auront aucune perspective d'évolution salariale.

Sur cette part variable, qui est liée à l'entretien professionnel annuel, nous restons également interrogatif sur sa mise en œuvre pratique à la vue des difficultés pour certains services de faire ces entretiens dans les temporalités imparties et dans la transmission des données à la DRH.

En effet, prenons l'exemple d'un agent évalué le 31 janvier de l'année n sur l'année N-1 et dont le supérieur hiérarchique demande une revalorisation de la part variable de son RI pour l'année N, aura t'il sur sa paye du mois de Février cette augmentation avec un effet rétroactif sur le mois de janvier de l'année N ? À quel moment de l'année allez-vous fixer ces entretiens professionnels pour les agents de la Police Municipale ?

D'autre part, comment expliquer à l'ensemble des agents de la Ville qu'il y a une différence de traitement sur la possibilité de revalorisation de la part variable de leur IFSE qui peut être réviser tout les 3 ans et que pour les collègues de la PM cela peut se faire tout les ans.

Notre propos n'étant pas d'opposer les agents de notre collectivité et de minimiser le travail exceptionnel des Policiers Municipaux qui chaque jour œuvre sans relâche, avec courage et détermination, pour la sécurité de notre ville.

Enfin, les critères énoncés dans l'attribution de la prime de juin dans le paragraphe 4.3 du dossier, je cite « la somme correspondante aux abattements pour absences de l'année N, est reversée selon les mêmes orientations l'année suivante, afin de bénéficier aux agents présents », ne peut être acceptable pour notre organisation syndicale.

Merci de vos réponses sur l'ensemble des points évoqués.