



# Syndicat UNSA Territoriaux Ville de Marseille

**Déclaration sur dossier  
CST du 6 décembre 2024**

## **Dossier 19 – DGATP - RIFSEEP Phase 2**

Il aura fallu 5 ans à notre collectivité pour aboutir à la mise en œuvre d'une politique de rémunération prenant en compte l'ensemble des éléments constitutifs du RIFSEEP.

5 ans de tergiversations, de contradictions, de promesses, pour aboutir aujourd'hui à la présentation de la phase 2 de ce dossier qui ne peut malgré cela nous satisfaire pleinement.

Sur ce sujet, et depuis le début, l'UNSA n'est pas en accord avec les orientations prises par la DRH.

Pourtant, ce dossier est primordial pour l'ensemble des agents.

Si certaines de nos revendications lors de la mise en œuvre de la phase 1, ont été prises en compte, (comme par exemple l'assurance que le passage de l'ancien au nouveau régime ne se traduirait par aucune perte individuelle de régime indemnitaire par la mise en œuvre d'un mécanisme de garantie indemnitaire) cette refonte, pour l'UNSA, ne prend pas en compte deux éléments essentiels :

- une augmentation de la rémunération pour tous les agents par une augmentation de chaque socle et par la mise en œuvre d'une part variable ne dépassant pas 30 % du maximum de chaque emploi. En effet, nous observons des écarts significatifs (plus de 20%) sur la part variable entre différents emplois et donc sur le pourcentage du socle.

- une révision régulière à minima tous les 3 ans pour dynamiser le déroulement de la carrière des agents.

Sur la révision régulière, vous aviez pris l'engagement en séance du 4 décembre 2023 Mme Fournier, que celle-ci serait mise en œuvre tous les 3 ans, hors dans ce nouveau rapport dans le paragraphe 3.2 vous rappeler l'article 3 du décret et il est précisé plus loin , « *seul le réexamen au rythme déterminé par la collectivité est obligatoire* »

Alors de quel rythme s'agit t'il ? car le décret explicite que celui-ci doit être à minima tous les 4 ans ...

Ne serait-il pas plus pertinent de mettre en œuvre un plan pluriannuel sur trois ans dès 2025 ?

De plus, les critères de distinction de l'emploi qui sont exposés pour l'IFSE sont bien trop complexes à mettre en œuvre. Vous n'identifiez que certains métiers.

Nous tenons à vous rappeler que dans la phase 1, vous avez annoncé avoir augmenté 3400 agents ... mais certains ont eu malheureusement une hausse de 4 euros par mois ... oui 4 euros M. Le Président ...

Concernant le CIA et les propositions faites dans ce dossier, nous ne sommes pas en accord comme nous vous l'avons exprimé en plénière. Nous préconisons que celui-ci soit sur le même modèle que l'IFSE, avec un socle et un maximum bien identifiés.

Or, une nouvelle fois, aucun montant n'est inscrit dans le rapport. Le prétexte étant qu'en mettant des montants vous seriez dans l'obligation de passer à chaque nouvel ajustement un rapport au CST. Cet argument est difficilement entendable pour l'UNSa.

De plus, l'agencement du CIA avec l'ensemble des critères proposés est bien trop complexe également à mettre en œuvre. Cela ne correspond pas aux attentes des agents ni à celles des managers.

Pour l'UNSa trop de critères ... tuent les critères et engendre de l'incompréhension.

Nous vous demandons donc de la clarté sur ces éléments de la rémunération pour l'ensemble des agents.

Enfin, nous souhaiterions que les moyennes et les médianes de chaque emploi nous soit communiquées - comme cela a été le cas il y a plus de 2 ans maintenant - pour pouvoir accompagner en toute transparence les agents qui nous sollicitent sur ces sujets.