

Rentrée sociale tous azimuts !

Mardi 5 septembre, la Ville a sonné la rentrée sociale avec un cortège d'annonces de mesures « en faveur du pouvoir d'achat des agents ».

Le Flash-info envoyé aux agents a été précédé le matin d'une réunion à l'Hôtel de Ville avec les représentants des organisations syndicales. Au cours de cette réunion, présidée par Antoine GUILLOU, notre élu en charge des ressources humaines, celui-ci a présenté plusieurs dispositifs sur lesquels nous souhaitons vous informer et apporter notre éclairage.

La prime de pouvoir d'achat exceptionnelle

Présentation du dispositif :

Cette prime a été décidée par le Gouvernement. Elle concerne potentiellement les **agents des trois fonctions publiques** mais à ce jour, les conditions (fixées par un décret d'application en juillet dernier) n'ont été établies que pour la fonction publique d'État et la fonction publique hospitalière (les agents du titre IV de la DSOL sont donc concernés).

Pour ce qui concerne les collectivités territoriales, l'application de cette **prime versée sous conditions de rémunérations** et qu'elles devront financer est liée à la parution d'un décret spécifique. **La Ville s'est engagée à verser cette prime dès que le décret spécifique aux collectivités territoriales sera publié.**

Elle sera **versée aux agents publics (titulaires et contractuels)** nommés et recrutés avant le 1^{er} janvier 2023 et en poste au 30 juin 2023 et ayant perçu une rémunération brute inférieure à 39 000 € (3 250 € mensuels bruts) sur la période 1^{er} juillet 2022 - 30 juin 2023 (rémunération hors GIPA et heures supplémentaires défiscalisées, pour une quotité de travail à 100 % et sur une année pleine). Pour les agents de fonction publique d'État et ceux de l'hospitalière, cette prime varie **entre 300 € et 800 €.**

» [Répartition de la prime par palier \(fonction publique d'État et hospitalière\)](#)

Commentaire CFTC :

La **CFTC** accueille favorablement l'engagement de la Ville sur le versement de cette prime. Celle-ci est attendue par les très nombreux agents concernés (catégorie C). La **CFTC** demande à la Ville de préparer attentivement sa mise en place (modalités d'inscription sur la fiche de paye) dès la

parution du décret attendu pour que cette prime soit effectivement versée le plus rapidement possible. Pour autant, la **CFTC** regrette que le champ de cette application ne soit pas élargi aux agents ayant des revenus supérieurs à 3 250 € bruts mensuels (les agents de catégorie B notamment) et qui subissent également les conséquences de l'inflation et ont vu eux aussi leur pouvoir d'achat baisser. En effet, il existe un réel besoin de reconnaissance financière des catégories B. Un effort de la Ville est nécessaire sur ce sujet. La différence de salaire n'est pas assez importante entre la catégorie C et B qui bénéficient toutes deux de salaires presque identiques, ce qui ne favorise pas l'attractivité. Alors qu'entre la catégorie B et A, l'écart est fort autant en indiciaire qu'indemnitaire.

Les ratios promus/promouvables (RPP) portés à 100 % pour les B et C sur la période 2024-2026

Les ratios promus/promouvables déterminent le pourcentage d'agents promouvables (à l'intérieur de leur corps) qui seront effectivement promus sur l'année.

Présentation du dispositif :

Sur la période à venir : 2024-2026, les RPP des catégories C et B seront portés à 100 %. Cela signifie que **tout agent remplissant les conditions pour accéder au grade supérieur sera promu sur l'année**. Près de 4 000 B et un peu plus de 10 000 C devraient être ainsi promus sur la période 2024-2026 soit plus de 1 500 par rapport à la période 2021-2023.

Une exception tout de même prévue à ce jour par l'administration :

« Les agents ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire verront leur promotion suspendue :

- d'un an pour les sanctions du groupe 1
- de deux ans pour les sanctions du groupe 2 et 3. »

Pour les A, l'Exécutif prévoit l'**augmentation de 10 points de pourcentage pour les corps en tension** (personnel paramédical et médicotechnique, CSE, AJE, EJE, infirmiers, puéricultrices, psychologues et sages-femmes) **et de 5 points** pour les attachés, ingénieurs, bibliothécaires, conservateurs des bibliothèques, conservateurs du patrimoine, professeurs des conservatoires, directeurs de conservatoires, chargés d'études documentaires, conseillers des activités physiques et sportives et de l'animation, chef de tranquillité publique et de sécurité, professeurs de l'école du Breuil, professeurs de la Ville de Paris et de l'ESPCI, maîtres de conférence de l'ESPCI. **Les autres grades en A gardent les mêmes pourcentages de RPP que pour la campagne actuelle.**

Commentaire CFTC :

La **CFTC** se félicite de ce passage à 100 % pour les C et les B. Notre organisation demande depuis toujours ce passage à 100 % dans toutes les réunions sur ce sujet. Lors des campagnes précédentes, la **CFTC** n'a jamais joué la chaise vide en s'arc-boutant sur le 100 % mais a toujours privilégié la négociation pour obtenir les meilleures augmentations possibles tout en continuant à

viser le 100 % comme objectif incontournable. La **CFTC** est satisfaite pour les agents et pour elle de voir aujourd'hui réalisée la concrétisation de ces efforts en faveur des C et des B.

Cependant, deux points de vigilance.

Un point de vigilance sur les A, la CFTC souhaite qu'ils bénéficient le plus rapidement possible d'un égal accès aux 100 %. Ce ne sera pas de trop de leur accorder au regard des conditions de travail parfois dégradées que vivent beaucoup d'entre eux (augmentation du stress, gestion d'équipe avec des postes vacants parfois trop nombreux, augmentation du volume des tâches à gérer, responsabilités accrues, manque d'attractivité de la Ville ...).

Enfin **la question du report des promotions si une sanction disciplinaire est prise mérite d'être revue** avec les organisations syndicales car le dispositif ne nous paraît pas clair.

La campagne annuelle des primes : IFSE et CIA

Présentation du dispositif :

Jusqu'ici (campagne 2022), l'Exécutif définissait **une enveloppe unique pour le CIA** (fixation du montant de l'enveloppe à répartir sur chaque direction avec un % de hausse). Les CIA des agents étaient versés en décembre de l'année N et impactaient le montant de l'IFSE à la hausse (montant du CIA) avec une répartition sur les 12 mois de l'année N+1.

À partir de 2023, l'Exécutif fixe **2 enveloppes distinctes : une pour le CIA et une pour l'IFSE.**

L'enveloppe du CIA (Complément indemnitaire annuel) est attribuée en fonction de l'évaluation sur l'année de l'agent, de son activité sur l'année et d'éventuelles situations particulières (participation et/ou conduite de projets, charge de travail forte, ...). Le CIA est **versé en en paie de décembre de l'année N.** Il est soumis à des plafonds réglementaires et il est **non-reconductible.**

L'enveloppe de l'IFSE (Indemnité fonctions, sujétions et expertise) est attribuée en fonction de l'évaluation de l'agent, de son expertise, de sa technicité et de son niveau de responsabilité, de sa carrière. Elle est **versée en en douzième de janvier à décembre de l'année N+1** (même montant chaque mois). L'IFSE annuelle de l'agent ne peut pas baisser. En décembre, chaque agent peut bénéficier d'un complément d'IFSE. **Cette augmentation annuelle s'ajoutera au socle de l'année précédente.**

Pour 2023, la Ville a décidé des **taux d'augmentation de chacune des deux enveloppes :**

+ 6 % (contre 4 % en 2022) **pour les C et B** sur les deux enveloppes

+ 5,5 % (contre 3,5 % en 2022 pour les A et 2 % pour les A+) **pour les A** sur les deux enveloppes

Commentaire CFTC :

La **CFTC** s'est également exprimée sur ce sujet devant l'élu lors de la réunion. Notre organisation est favorable au nouveau dispositif (2 enveloppes distinctes sans impact l'une sur l'autre). Il met

fin à des situations autrefois complexes voire illisibles pour les agents. Ce **dispositif plus clair sera plus simple et plus facile à suivre.**

Pour la **CFTC**, la hausse des taux pour les A est également une mesure qui va dans le sens de l'égalité.

En ce qui concerne l'IFSE, il y a cependant pour la **CFTC** beaucoup de progrès à faire pour prendre correctement en compte « l'expertise et les responsabilités » prises par les agents de catégorie C qu'on appelle les « faisant fonction ».

Déplacements des agents : prise en charge de 75 % du pass Navigo et mise en œuvre du Forfait Mobilités Durables.

Présentation des mesures :

Pass Navigo : La loi d'août 2022 ouvrait la possibilité (facultative) de cette augmentation mais seulement pour les salariés du privé. Le décret du 21 août 2023 a rendu obligatoire cette disposition aux agents du secteur public. **La Ville vient d'annoncer son application sur la paie de septembre.** À ce jour plus de **34 000 agents de la Ville sont concernés** (agents ayant un remboursement du pass Navigo). Cette mesure se traduira par **un gain de 231 €/an par agent.**

Rappel : l'agent paie sur 11 mois (pas de paiement en août) mais **la Ville rembourse sur 12 mois.** C'est donc sur le total de l'année que sont donc bien remboursés les 50 % du pass Navigo annuel.

Forfait mobilités durables (FMD) : Jusqu'ici ce **dispositif** concernait seulement le covoiturage et le vélo, désormais il est **élargi à de nouveaux « modes de transport alternatifs et durables »** : les trottinettes, les scooters électriques, les mono-roues, les hoverboard et les services de mobilité partagée et **cumulable avec le remboursement partiel du titre de transport.**

Le **montant versé** par an est **fonction du nombre de jours où un moyen de transport alternatif est utilisé** :

- **100 €** pour **30 à 59 j / an**
- **200 €** pour **60 à 99 j / an**
- **300 €** pour **100 j / an ou plus**

Il est prévu de faire entrer en vigueur le dispositif **à compter du 1^{er} janvier 2024.**

Commentaire CFTC :

La **CFTC** se félicite de la mise en œuvre rapide de cette avancée favorable au pouvoir d'achat des très nombreux agents qui prennent régulièrement les transports en commun et utilisent leur Pass Navigo entre leur domicile et leur lieu de travail. Il est sans doute possible d'**aller plus loin** en

prenant en compte les frais de transports de tous les agents qui vivent hors de la zone pass Navigo.

Pour le forfait mobilités durables, l'idée est intéressante et la possibilité du cumul avec le pass Navigo est bonne ... mais comment la met-on en pratique ? La **CFTC** s'interroge sur les moyens qui seront utilisés pour pouvoir comptabiliser correctement le nombre de jours d'utilisation de moyen de transport alternatif sur une année N. Comment les compter ? Comment les prouver ? sur quel mois de l'année N+1 les payer aux agents ? Des réunions avec la DRH sont prévus au dernier trimestre 2023 avant un projet de délibération à soumettre au Conseil de Paris.

De nouvelles revalorisations « fonction publique »

Présentation des mesures :

Nouvelle revalorisation des grilles indiciaires : + 5 points d'indice majoré pour l'ensemble de agents.

Au 1er juillet 2023, certains échelons des bas de grille avaient été augmentés. Là **cette augmentation s'applique à l'ensemble des grilles et des échelons**. Les indices bruts (IB) ne sont pas modifiés (indices de carrière). **Seuls les indices majorés (IM) changent (indice de paie)**. Cette mesure entrera en vigueur **au 1^{er} janvier 2024 (sur la paie de janvier)**. La valeur du point d'indice étant le même pour tous les agents, tous les agents auront la même hausse de rémunération : **+ 24,61 € bruts / mois**.

Revalorisation des montants des jours de CET monétisés (obligation de 15 jours minimum épargnés sur le CET) à partir de 2024

- **150 € bruts par jour monétisé** par un **agent A** (au lieu de 135 €)
- **100 € bruts par jour monétisé** par un **agent B** (au lieu de 90 €)
- **83 € bruts par jour monétisé** par un **agent C** (au lieu de 75 €)

Commentaire CFTC :

La **CFTC** prend acte de l'application à la Ville de ces 5 points d'IM supplémentaires, mesure favorable décidée par l'État : dans le contexte inflationniste actuel, toute hausse de rémunération est la bienvenue mais cette hausse reste faible.

L'augmentation des conditions de paiement des CET sera la bienvenue également.

La CFTC à vos côtés

Pour vous défendre et vous informer