



*libres ensemble*

Supplément au  
n° 32  
Janvier 2018

## **Déroulement de carrière & régime indemnitaire des agents de catégorie A à Nantes Métropole, nouvelles dispositions.**

### **Une obligation nationale**

Ces derniers mois plusieurs chantiers ont été lancés par l'administration. Ces chantiers font suite à des décisions nationales (PPCR, RIFSEEP) qui impactent la carrière des agents et ont des conséquences sur leur traitement. Mais ils répondent aussi à la commande politique de la Présidente-Maire Johanna Rolland.

A ce titre, ils devaient être finalisés et mis en œuvre par l'administration avant la cérémonie des vœux de janvier 2018. La période de démarrage des discussions et la deadline ont fait que les réunions se sont enchaînées depuis la rentrée à un rythme soutenu, sur une matière complexe qui n'était pas maîtrisée par tous...

### **La démarche de l'administration**

La feuille de route de l'administration dans cette démarche globale s'est articulée au départ autour de cinq points :

- une reconnaissance de la prise de responsabilité (RI fonction...),
- l'égalité femme / homme,
- un cadre budgétaire contraint,
- une harmonisation Nantes Métropole / Ville de Nantes
- le respect du cadre réglementaire (c'est ce que l'UNSA demandait pour la NBI depuis longtemps...)

Finalement, notre DGS précisait les objectifs de la manière suivante :

- « tendre vers l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, grâce à un meilleur équilibre entre les filières,
- valoriser davantage la prise de responsabilité, en marquant davantage les écarts de rémunération entre les différents niveaux de responsabilité. »

réduisant ainsi considérablement le champ de travail souhaité sur l'égalité !

Deux rapports CT ont été présentés aux élus du Comité Technique :

- l'un en septembre, portant sur le dispositif de déroulement de carrière : avancement de grade pour la catégorie A (pour tenir compte du PPCR),
- l'autre en novembre, portant sur le régime indemnitaire des agents de catégorie A, tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (le RIFSEEP).

Ce six pages est destiné à vous éclairer sur les nouvelles modalités vous concernant, mises en œuvre au 1er janvier 2018.

**UNSA**  
**Nantes Métropole**  
8 rue Emile Péhant  
44923 Nantes cedex 9  
Tél. 02 40 99 67 84  
unsa@nantesmetropole.fr  
[www.unsa-nantesmetropole.org](http://www.unsa-nantesmetropole.org)



Confédération européenne  
des syndicats

# Le positionnement de l'UNSA Nantes Métropole

Fidèle à ses principes, l'UNSA s'est engagée dans les négociations, en se fixant des objectifs devant amener à la signature d'un protocole avec les organisations syndicales, et notamment celles qui avaient négocié et signé le protocole de 2011.

Vos représentants se sont fortement investis pour défendre les intérêts des cadres.

L'administration avait mis fin au protocole de 2011 -négocié et signé par l'UNSA- portant sur les avancements de grade, en ne l'appliquant plus dès 2015 puisque refusant les avancements conformes. Les nouvelles dispositions remplacent toutes celles prévues à partir de 2011, portant sur la carrière et le régime indemnitaire des agents de catégorie A.

**Alors qu'elle avait négocié et signé le protocole de 2011, l'UNSA Nantes Métropole s'est abstenue sur les deux dossiers : carrière et rémunération...**

## Les nouvelles conditions d'avancement dégradées

L'UNSA avait demandé la reconduction du protocole de 2011 avec la suppression des conditions internes d'accès au principalat (+ 3 ans d'attente pour les 3.2) pour les Attachés et le maintien de ces conditions internes pour les Ingénieurs, afin d'accélérer la carrière des Attachés, pénalisés par les conditions statutaires nationales.

L'UNSA a également défendu les avancements pour les mesures de fin de carrière, qui sont peu coûteuses pour la collectivité, mais qui apportent une vraie reconnaissance des services rendus par les agents. De plus, dans une véritable logique de parcours professionnel, l'UNSA souhaitait qu'ils s'appliquent pour les agents n'ayant pas eu de carrière linéaire, et que soit mieux pris en compte l'ensemble des responsabilités antérieures au sein de Nantes Métropole, mais aussi dans d'autres collectivités ou au sein d'une autre Fonction publique, et pas seulement au travers de leur dernier poste.

Or, ces avancements sont réduits au minimum : peu en bénéficieront et ils seront toujours destinés malheureusement aux plus hautes fonctionnalités. A titre d'exemple, à Nantes Métropole, pour l'accès à la « Hors classe » des Attachés en 2017, seules 10 nominations sont intervenues (3 mesures de fin de carrière et 7 directeurs) sur 42 agents promouvables et pour 27 possibilités ouvertes (17 non attribuées). Pour un éclairage complet, deux agents ont été nommés au CCAS et trois à la Ville de Nantes, tous positionnés en 2.0, ou plus...

## Un nouveau régime indemnitaire non garant d'égalité femmes / hommes

Le dés-échelonnement du régime indemnitaire des Ingénieurs les pénalise dans la durée (basé sur le RI Grade au 4e échelon), alors que la durée pour leur avancement au « principalat » est augmentée pour les 3.2 qui sont majoritairement des femmes. L'UNSA souhaitait que l'échelon de référence soit plus élevé pour déterminer le RI dés-échelonné. Par ailleurs, les ultimes efforts réalisés (+ 20 euros) sur la rémunération des Attachés 3.2 ne diminue quasiment pas les écarts entre filières à Nantes Métropole (proposition initiale : 34 % ; proposition à l'issue du mouvement de grève : 30%).

## Un lien plus fort entre poste et rémunération -via les fonctionnalités- impose plus de transparence

L'UNSA a toujours regretté le manque de transparence sur les niveaux de fonctionnalité. Elle avait toutefois obtenu qu'elles soient indiquées sur les fiches de postes fournies par l'administration systématiquement, et y veillait. D'autre part, les informations relatives à la situation administrative des agents permettant d'examiner leur situation d'avancement sont désormais également fournies en CAP.

En revanche, L'UNSA demandait depuis des années la fourniture d'un organigramme complet des postes avec leurs fonctionnalités, ainsi que la transmission des cotations des postes ayant aboutit à leur classement.

L'UNSA s'est également battue, jusqu'à la veille du Comité technique du 24 novembre 2017, pour que les fonctionnalités soient examinées dans un comité paritaire et que les conditions de recours des agents, ainsi que leurs examens soient transmis aux représentants du personnel.

**L'UNSA a enfin eu gain de cause sur ce point ! Cette avancée lui paraissait essentielle** pour pouvoir défendre les cadres et leurs rémunérations. C'est pourquoi les élus UNSA se sont abstenus sur le dossier au lieu de voter contre comme elle l'avait envisagé, la négociation ayant pu porter ses fruits.

# Ce qui va changer pour votre déroulement de carrière

Une information individuelle des agents doit être faite par le N+1 (sur la fiche de l'entretien professionnelle) sur la date à laquelle ils remplissent les conditions statutaires et internes pour accéder au grade supérieur.

- **Passage au grade de principal : pour accélérer votre carrière, passez l'examen !**

Désormais, les attachés 3.2 attendront 7 ans une fois les conditions statutaires remplies.

**En revanche, nous avons obtenu que ces conditions ne s'appliquent pas aux lauréats de l'examen professionnel.**

**De son côté, l'UNSA souhaite que l'administration incite les Attachés à se présenter à l'examen professionnel, et leur donne les meilleures conditions de réussite possible.**

Les Ingénieurs attendront quant à eux 4 ans au lieu de 3 à compter des conditions statutaires.

- **Des grades réservés à certaines fonctionnalités**

Certains grades ne seront plus accessibles qu'à certaines fonctionnalités. Ainsi, pour accéder à la Hors classe (ingénieurs, attachés ou conservateur en chef) il faut occuper un poste classé en 2.1, 2.0 ou 1.1.

## L'UNSA demandait

Pour l'accès à la « Hors classe » :

- de descendre jusqu'aux postes 3.0 (sachant notamment que certains postes 2.1 présentent parfois un niveau de responsabilité moindre que certains postes classés 3.0...),
- de prendre en compte, pour le critère des 8 ans d'exercice de niveau hiérarchique supérieur, des fonctions exercées dans une autre collectivité ou une autre Fonction publique, dans une véritable logique du parcours professionnel ; puis l'ancienneté sur un poste n-2,
- toujours dans une logique de parcours professionnel, d'étendre les mesures de fin de carrière : notamment si l'agent n'exerce plus sur un poste 2.0 ou 3.0 au titre de l'année du tableau,
- exiger 5 ans d'ancienneté dans le grade (Principal ou Directeur) pour éviter le cumul d'avancement du « fait du prince »,
- autoriser l'accès à la « Hors classe » par la voie exceptionnelle : sur candidature motivée de l'agent avec examen de celles-ci par les membres de la CAP : 1 agent par an et par collectivité.

## La mobilité interne

Afin de renforcer la mobilité interne, l'accès aux responsabilités est encouragé par la rémunération ; il doit aussi être facilité (formations pour développer de nouvelles compétences afin de pouvoir accéder à de nouveaux postes...).

**L'UNSA a obtenu que chaque cadre qui « descend » de fonctionnalité ait une indemnité de maintien de rémunération systématique et transparente, pour tous. Elle ne sera plus attribuée au cas par cas. L'UNSA considère que cette mesure sera favorable à la mobilité.**

**L'UNSA appelle cependant à votre vigilance, car toutes les fonctionnalités ne permettent pas tous les avancements, comme indiqué plus haut (et voir tableau inséré).**

## L'UNSA demandait

Une remise à plat de la classification des postes prenant mieux en compte les responsabilités réelles (de management ou de chef de projet) par une véritable cotation des postes, intégrant le risque juridique par exemple, et l'exposition des missions. L'UNSA dénonce un système qui n'a pas évolué pour tenir compte des réorganisations et reste inéquitable entre Nantes Métropole et la Ville de Nantes. L'administration refuse d'ouvrir ce chantier.

**Cette classification des fonctionnalités devra être soumise à l'avis des instances paritaires notamment lors des modifications, ainsi que les demandes de recours des agents, conformément aux annonces faites en Comité Technique, suite à la demande ferme de l'UNSA.**

Le nombre de niveaux est énorme par rapport à ce que préconise la circulaire de 2014 du RIFSEEP (4 contre 7 à NM et VdN... !). **L'UNSA demandera le resserrement du nombre de niveaux.**

# Ce qui va changer pour votre rémunération

- **Le niveau du régime indemnitaire**

Le **RIFSEEP** (Régime Indemnitaire Fonction Sujet Expertise et Expérience Professionnelle) à Nantes Métropole et à la Ville de Nantes comportera :

- une « **IFSE grade** », versée mensuellement, sans lien avec la présence de l'agent mais proratisée au temps de travail,
- une « **IFSE fonction** », déterminée par le niveau du poste occupé, versée en lien direct avec la présence effective au poste de travail, et au mieux 11 mois sur 12.
- et pas de « **CIA** » (Complémentaire Indemnitaire Annuel), alors que le décret ne le rend pas facultatif, n'en déplaie à l'avis de la DGCL et à Nantes Métropole (un décret reste « supérieur » à un avis...).

- **Une régularisation réglementaire de la NBI pour être dans les clous !**

L'UNSA demandait que la NBI 25 points (117 €) soit intégrée au RI grade de tous les Attachés, Conservateurs du patrimoine, ... à l'exclusion de la filière technique (non concernée) afin de supprimer l'aberration administrative de 2006, et de diminuer l'écart de régime indemnitaire entre les filières. Nous avons obtenu en partie satisfaction sur ce point.

L'UNSA refusait que cette NBI 25 points serve de socle à la création d'un RI fonction responsabilité (soumis au présentiel de l'agent – maladie...) qui serait venu diminuer le RI grade de tous les agents et donc fragiliser la rémunération de chacun (personne n'est à l'abri des accidents de la vie).

- **Les filières majoritairement féminines mieux rémunérées**

Un effort important est fait concernant les filières culturelles, socio-éducatives et médico-sociales (sous réserve de la transposition nationale du RIFSEEP à ces filières, ce qui n'est pas encore fait !!...) pour les rapprocher du régime indemnitaire de la filière administrative, laquelle est améliorée à la Ville de Nantes par rapport à ce qui existait.

- **Des primes conditionnées par le présentiel**

La part de la rémunération qui porte sur les fonctionnalités a été accrue de manière importante. Or, celle-ci est conditionnée au présentiel. Ainsi, en cas de maladie ou d'absences exceptionnelles pour enfant malade par exemple, la prime sera diminuée d'autant immédiatement. Les économies réalisées vont en partie financer le nouveau régime indemnitaire...

L'UNSA dénonce cette mesure qui va pénaliser majoritairement les femmes (toutes catégories), soit parce qu'elles prennent ce type de congés, soit parce qu'elles ne peuvent pas se permettre d'aller travailler lorsqu'elles sont contagieuses, notamment quand elles travaillent auprès d'enfants ou de personnes âgées.

- **Pas de garantie d'amélioration de la rémunération des femmes par rapport aux hommes**

L'administration n'a pas produit de prospective claire sur ses décisions RIFSEEP pour en analyser les conséquences sur l'évolution de la rémunération des femmes. L'UNSA craint que les mesures ne soient globalement défavorables à Nantes Métropole vu que les fonctions les plus élevées sont exercées majoritairement par des hommes et que ce sont eux qui vont bénéficier des plus grosses améliorations salariales. Nous attendons des analyses précises en janvier et en juin 2018 pour analyser les effets générés de ces mesures.

L'UNSA demandait que l'administration s'engage, par une clause de « revoyure », sur une réduction des écarts entre les filières d'ici à la fin du mandat qui ne devraient pas excéder 20 % entre les Attachés 3.2 et les Ingénieurs 3.2 (l'écart est de 0% pour les « A+ »...).

- **Un régime indemnitaire versé... 11 mois sur 12.**

Vous ne l'aviez peut être pas remarqué, mais le régime indemnitaire fonction n'est pas versé en novembre. L'effet est masqué puisque c'est le mois de versement de la prime de service public. Le motif invoqué est qu'il correspond « au mois de congés ». Ainsi, sachez chers encadrants que pendant vos vacances, vos primes d'encadrement ne vous sont pas versées... Tous les montants annoncés en mensuel sont donc à corriger en 11/12. C'est ainsi que l'on se rend compte que la rémunération des Ingénieurs en chef 2.1 diminue et sera compensée par une indemnité de maintien de rémunération.

L'UNSA s'est révoltée de cette disposition non conforme à la réglementation (l'IFSE est versée... mensuellement, dit le décret).