

AVANCÉES 2022

Les agents frappés par la longue maladie ne perdront plus leur droit à avancement de grade

Lors de l'élaboration des lignes directrices, les Territoriaux 63 CFTC avaient obtenu en 2021, que la loi interdisant la discrimination en raison de l'état de santé soit enfin respectée et que les agents en longue maladie ne perdent plus leur droit à l'avancement de grade.

Malheureusement, n'étant pas évaluable, ces agents n'avaient aucun point attribué sur la manière de servir et se retrouvaient éliminés des quotas d'avancement.

Une deuxième victoire vient d'être remportée par la CFTC, puisque les agents en longue maladie se verront attribuer un nombre de points équivalents à leur dernière évaluation.

Nous avons une pensée toute particulière pour nos collègues durement frappés par la maladie (cancers, accidents cardiovasculaires, burn-out, etc...) et qui doublement punis pour le restant de leur vie, ont été injustement privés d'une amélioration salariale et d'une pension de retraite décente.

Les droits fondamentaux des agents sont enfin rétablis

Nos revendications RIFSEEP 2018 vont enfin aboutir

Les Territoriaux 63 CFTC n'ont eu de cesse de se battre pour s'opposer aux effets délétères de la première mouture du RIFSEEP 2018 et nous sommes enfin entendus :

- montants uniques par groupe,
- suppression des groupes C3 et B3
- et surtout, un rééquilibrage de l'enveloppe vers les plus bas régimes indemnitaires de catégorie C2 (souvent les plus féminisés).

Un RIFSEEP 2025 équivalent à celui de la métropole

Nous demandons un montant plancher de 250€ pour le groupe C2, dans la perspective d'une convergence avec la métropole (*tract avril 2022*).

Ça devrait être 230 € minimum en septembre 2022 pour les plus bas RIFSEEP, avec une réévaluation annuelle progressive de toutes les catégories C2, jusqu'à atteindre 340 € en 2025.

Les catégories C1, B et A verront leur RIFSEEP progresser à partir de 2022 et s'aligner sur la métropole en 2025.

ATTENTION à l'effet indemnité différentielle

Les montants fixés dans le RIFSEEP 2018 étaient tellement inférieurs à ce que touchaient initialement les agents de catégorie C (en particulier de la filière technique), que l'autorité territoriale avait du maintenir une indemnité différentielle (I.D.).

Mais ceux qui perçoivent L'I.D. vont donc devoir attendre pour percevoir les effets de la hausse du régime indemnitaire.

Exemple (sous réserve de l'adoption en Conseil Municipal)

Agent Technique Principal 1ère Cl.	2022	Septembre 2022	Septembre 2023	Septembre 2024	Septembre 2025
MONTANTS RIFSEEP	190 €	230 €	260 €	305 €	340 €
INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE	71 €	31 €	1 €	0 €	0 €
TOTAL / MOIS	261 €	261 €	261 €	305 €	340,00 €
AUGMENTATION TOTALE / MOIS		0 €	0 €	+ 44 €	+ 79 €

AVANCÉES 2022

Les agents frappés par la longue maladie ne perdront plus leur droit à avancement de grade

Lors de l'élaboration des lignes directrices, les Territoriaux 63 CFTC avaient obtenu en 2021, que la loi interdisant la discrimination en raison de l'état de santé soit enfin respectée et que les agents en longue maladie ne perdent plus leur droit à l'avancement de grade.

Malheureusement, n'étant pas évaluables, ces agents n'avaient aucun point attribué sur la manière de servir et se retrouvaient éliminés des quotas d'avancement.

Une deuxième victoire vient d'être remportée par la CFTC, puisque les agents en longue maladie se verront attribuer un nombre de points équivalents à leur dernière évaluation.

Nous avons une pensée toute particulière pour nos collègues durement frappés par la maladie (cancers, accidents cardiovasculaires, burn-out, etc...) et qui doublement punis pour le restant de leur vie, ont été injustement privés d'une amélioration salariale et d'une pension de retraite décente.

Les droits fondamentaux des agents sont enfin rétablis

Nos revendications RIFSEEP 2018 vont enfin aboutir

Les Territoriaux 63 CFTC n'ont eu de cesse de se battre pour s'opposer aux effets délétères de la première mouture du RIFSEEP 2018 et nous sommes enfin entendus :

- montants uniques par groupe,
- suppression des groupes C3 et B3
- et surtout, un rééquilibrage de l'enveloppe vers les plus bas régimes indemnitaires de catégorie C2 (souvent les plus féminisés).

Un RIFSEEP 2025 équivalent à celui de la métropole

Nous demandons un montant plancher de 250€ pour le groupe C2, dans la perspective d'une convergence avec la métropole (*tract avril 2022*).

Ça devrait être 230 € minimum en septembre 2022 pour les plus bas RIFSEEP, avec une réévaluation annuelle progressive de toutes les catégories C2, jusqu'à atteindre 340 € en 2025.

Les catégories C1, B et A verront leur RIFSEEP progresser à partir de 2022 et s'aligner sur la métropole en 2025.

ATTENTION à l'effet indemnité différentielle

Les montants fixés dans le RIFSEEP 2018 étaient tellement inférieurs à ce que touchaient initialement les agents de catégorie C (en particulier de la filière technique), que l'autorité territoriale avait du maintenir une indemnité différentielle (I.D.).

Mais ceux qui perçoivent L'I.D. vont donc devoir attendre pour percevoir les effets de la hausse du régime indemnitaire.

Exemple (sous réserve de l'adoption en Conseil Municipal)

Agent Technique Principal 1ère Cl.	2022	Septembre 2022	Septembre 2023	Septembre 2024	Septembre 2025
MONTANTS RIFSEEP	190 €	230 €	260 €	305 €	340 €
INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE	71 €	31 €	1 €	0 €	0 €
TOTAL / MOIS	261 €	261 €	261 €	305 €	340,00 €
AUGMENTATION TOTALE / MOIS		0 €	0 €	+ 44 €	+ 79 €