



Marseille, le 8 septembre 2023

Nos organisations réunies en intersyndicale, ont été reçues à la DRH le 6 septembre 2023 au sujet de trois revendications qui nous tiennent à cœur et que nous ne lâchons pas : **les mesures pour soutenir le pouvoir d'achat, la refonte du RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel), la participation employeur à la complémentaire santé et/ou prévoyance.**

Voici un compte-rendu des échanges et de notre position

Le constat est alarmant

L'inflation s'enkyste en 2023 (*hausse de 10% des tarifs de l'électricité, la hausse actuelle du prix des carburants ; hausse des denrées alimentaires de 20%*). Les longues périodes de gel du point d'indice entre 2010 et 2016 et de 2017 à 2022, ont provoqué un tassement vers le bas des grilles indiciaires. La revalorisation historique du point d'indice de 3,5% concédée par le Gouvernement en 2022 et l'annonce de 1,5% au 1er juillet 2023, sont loin de suffire pour éviter le déclassement des fonctionnaires.

Nous avons défendu votre pouvoir d'achat !

En refusant les propositions iniques de l'administration qui consistaient à prévoir le versement de la prime pouvoir d'achat de l'État (*variant de 300 à 800 €, en fonction des revenus, et non attribuée à celles et ceux qui auront perçu une rémunération brute de 3250€/mois entre le 1^{er} juillet 2022 et le 30 juin 2023*), **mais en y déduisant la prime de 420€ annuelle déjà versée par la Ville de Marseille, issue de nos revendications en 2022 ; et au prétexte que nous devons retravailler la structure du RIFSEEP... !!!!!**

Cette prime est pourtant versée automatiquement dans la FPE et la FPH et plusieurs collectivités ont d'ores et déjà pris l'initiative de l'attribuer ; certaines collectivités ont par ailleurs instauré un RIFSEEP plus favorable que le nôtre.

Il ne faut pas tout confondre !

1. **La prime « Ville de Marseille » est récurrente**, a été intégrée au RIFSEEP, est versée à tous les employés qui bénéficient du RIFSEEP, (*a été compensée pour la filière de la police municipale, qui n'est pas éligible au RIFSEEP, par une augmentation de la NBI d'un montant équivalent*). **Sa récurrence a aussi eu pour objectif de compenser en partie l'absence de réévaluation du régime indemnitaire depuis 2018.**
2. **La prime de l'État, est unique, ne relève pas du RIFSEEP**, est versée à toutes les filières en 2023, sous condition de revenu mensuel brut, et relève d'un objectif conjoncturel : **compenser en partie la perte du pouvoir d'achat liée à la crise inflationniste.**
3. **La refonte du RIFSEEP relève de d'un objectif structurel** : simplifier, clarifier, rendre équitable l'attribution du régime indemnitaire. Elle aura des conséquences sur le moyen terme aussi...

Notre position commune est la suivante : L'administration ne doit pas rester sourde à nos difficultés ! Et nous revendiquons :

1. L'attribution de la prime gouvernementale dite « pouvoir d'achat » à tous les agents qui peuvent y prétendre, sans aucun lien avec leur régime indemnitaire actuel, et dans les plus brefs délais.

La crise c'est maintenant ! Et c'est maintenant que vous avez besoin de cette aide !

2. Le passage de la prime de 420€/an, octroyée en 2022 à tous, à 720€ /an.
3. Le lancement (Enfin !) de la refonte de l'ossature du RIFSEEP et des procédures d'attribution, de révision et d'évolution indépendamment de ces deux primes, en vue d'une mise en œuvre le plus tôt possible : 2024.

Nous réclamons aussi :

La mise en œuvre de nos demandes complémentaires à ces « primes pouvoir d'achat », formulées déjà au début de l'été :

- Le passage du ticket restaurant à 10,80€,
- L'application du maximum de l'indemnité télétravail de 253.44 €/an comme le permet la réglementation en vigueur,
- Et toute autre mesure catégorielle possible (cf. le Ségur de la santé par exemple).

**LE PERSONNEL MUNICIPAL NE PEUT PLUS ACCEPTER
D'ÊTRE LE DINDON DE LA FARCE !**



Nous avons aussi défendu l'augmentation immédiate de participation employeur à la complémentaire santé et prévoyance

L'Administration accepte d'augmenter cette participation, on nous annonce 65€/mois.

Le rapport devrait être présenté au prochain CST d'octobre, nous avons demandé que celle-ci soit prise en compte sur le salaire de novembre 2023.

Il nous a été demandé de donner un avis sur la répartition de cette participation entre complémentaire santé et couverture prévoyance (qui devra devenir obligatoire à compter de janvier 2025).

Nous ne voulons pas non plus tout amalgamer dans ce domaine :

Des évolutions de la réglementation sont prévues au 1^{er} janvier 2025 et 1^{er} janvier 2026 sur ces sujets, et **nous ne voulons cette augmentation immédiatement sans répartition particulière entre complémentaire santé et prévoyance pour l'instant**, comme nous l'a proposé l'Administration.

Nous aurons le temps de discuter des modalités d'application de la réforme en 2024, sans nous précipiter, et nous avons demandé à l'administration de sonder le personnel sur ces besoins dans ce domaine qui reste très personnel en fonction de la situation familiale de chacun.

**NOUS RESTONS TOTALEMENT MOBILISÉS SUR CES SUJETS
TRÈS IMPORTANTS QUI CONCERNENT VOS INTÉRÊTS,
CEUX DE VOTRE FAMILLE,
CEUX DE VOS ENFANTS !**