

**PROPOSITION D'ACCORD****SUR LA MISE EN ŒUVRE DU RIFSEEP DANS LA FILIÈRE SOCIALE**

Les études comparatives montrent que les rémunérations des corps de catégories A et B des personnels du secteur social comprenant les Conseillers socio-éducatifs (CSE), les Assistants socio-éducatifs (ASE) et les secrétaires médicaux et sociaux (SMS) se situent objectivement en décalage par rapport à d'autres corps de la Ville de Paris. Cette situation est l'héritage d'un mécanisme d'évolution de leur régime indemnitaire (IFRSTS<sup>1</sup> et IEM<sup>2</sup>) s'appuyant sur un système de coefficient utilisé jusqu'en 2013. À partir de 2014 leur niveau indemnitaire a progressé comme les personnels administratifs par application du taux décidé par le Secrétaire général. Toutefois, le retard enregistré au fil des ans n'a pu être compensé.

Les agents des services sociaux des administrations parisiennes sont des acteurs essentiels à la mise en œuvre de la politique sociale de la ville, que ce soit dans le domaine de l'aide sociale à l'enfance (prise en charge des mineurs privés temporairement ou définitivement de la protection de leur famille, intervention auprès des jeunes majeurs connaissant des difficultés), ou pour favoriser l'insertion globale des Parisiens (insertion sociale, et professionnelle des allocataires du RSA, insertion par le logement, lutte contre le surendettement). Ils participent par ailleurs à la lutte contre toutes les formes d'exclusion, notamment la Grande exclusion.

Enfin, le projet "Nouveau Paris Solidaire" (NPS) a contribué à une refonte de l'action sociale territoriale, d'une part en réunissant dans un même ensemble, au sein du CASVP, les services sociaux départementaux polyvalents et, d'autre part, en mettant en place des directions sociales de territoire permettant de la mise en œuvre d'une politique sociale parisienne qui tient compte de la diversité des territoires.

Dans ce contexte, il a été décidé de faire bénéficier ces personnels de la filière sociale, qu'ils soient en fonction à la commune, au département de Paris ou au CASVP, d'une revalorisation de leur régime indemnitaire, à la faveur de la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire lié aux fonctions, aux sujétions, à l'expertise et à l'engagement professionnel (RIFSEEP) – qui sera expérimenté cette année sur la filière bibliothèque et sociale –, sachant que les arrêtés d'application pour la filière sociale ont été publiés (arrêtés du 3 juin 2015).

L'objectif est de rétablir l'équité de traitement entre les agents, de reconnaître l'engagement de la profession et de maintenir l'attractivité salariale des emplois offerts par la Ville de Paris.

<sup>1</sup> IFRSTS : Indemnité forfaitaire représentative de sujétion et de travaux supplémentaires

<sup>2</sup> IEM : indemnité d'exercice de missions

## 1. Architecture du RIFSEEP

---

### 1.1. Les principes de la transposition

La transposition du régime indemnitaire dans le RIFSEEP n'entraîne, pour les agents, aucune perte de rémunération à situation équivalente. Cette transposition sera effective en 2017 pour la filière sociale sur la base des barèmes publiés et la transposition de ces textes à la Ville de Paris par délibération.

Pour établir les niveaux indemnitaires individuels à transposer en RIFSEEP, ce sont les derniers montants connus à la date de la mise en œuvre qui seront pris en compte, ces montants seront ramenés en année pleine.

### 1.2. La structure du RIFSEEP

Le RIFSEEP est composé de deux parts:

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) constitue l'indemnité principale dans laquelle toutes les primes et indemnités actuelles seront intégrées, conformément aux termes du décret, ainsi elle remplacera l'ensemble des primes de la sphère IAT (les suffixes 1 et 2 seront fusionnés), ainsi que, pour la filière sociale l'IFRSTS, l'IEM et la prime d'encadrement des CSE. La mesure bas salaire sera également intégrée et donc pérennisée. Ce dispositif comprendra une IFSE mensuelle, une IFSE sujétions (déclinée en une dizaine de familles fonctionnelles) et une IFSE exceptionnelle permettant de rémunérer la participation à des activités particulières telles que l'opération EURO, etc.
- le complément indemnitaire annuel (CIA) versé en décembre valorise l'engagement professionnel.

### 1.3. La mise en place d'un montant d'entrée de corps

Pour éviter de creuser des écarts de rémunérations entre les nouveaux agents en fonction de leur direction d'affectation, un montant d'entrée de corps sera déterminé pour chaque corps et sera attribué à l'agent, par la DRH, lors de son embauche. Pour la filière sociale les montants établis sont de :

- 8 850 € brut pour l'entrée dans le corps des CSE
- 5 114 € brut pour l'entrée dans le corps des ASE
- 4 928 € brut pour l'entrée dans le corps des SMS

Les agents actuellement en poste dont le niveau indemnitaire annuel brut est inférieur à ce montant verront leur niveau indemnitaire porté à ce montant d'entrée de corps dès 2017. Ce relèvement sera effectué avant la revalorisation générale présentée dans le paragraphe 2 ci-dessous.

Les situations indemnitaires des agents dont le montant indemnitaire sera porté au montant d'entrée de corps, seront observées avec attention lors de la campagne de primes 2017 afin de prendre en compte l'ancienneté et l'engagement professionnel des agents.

#### 1.4. Les mécanismes d'évolution de l'IFSE

L'IFSE sera revalorisée lors de chaque **changement de grade**, par un montant forfaitaire déterminé par grade :

- 800 € pour le passage de CSE à CSSE
- 700 € pour l'accès à ASE classe exceptionnelle (nouveau corps/grade de catégorie A en 2020), pendant la phase transitoire avec 2 grades de promotion, les agents bénéficieront de 700 € lors de la promotion à chacun des grades.
- 600 € pour l'accès au grade de SMS classe exceptionnelle
- 400 € pour l'accès au grade de SMS classe supérieure

Les revalorisations suite à promotion seront effectives à partir des promotions de 2017.

Lors de chaque campagne de primes, le taux d'évolution sera appliqué aux CSE, ASE et SMS avec prise en compte de la revalorisation annuelle.

Elle progressera également chaque année par l'intégration de 75% du complément indemnitaire annuel dans la mensualité de l'IFSE.

#### 1.5. Le cadencement des versements

Le cadencement des versements actuels (mensualités et solde en fin d'année) pour les CSE, les ASE et les SMS sera le suivant : versement de l'IFSE mensuelle et du CIA en décembre.

## 2. Revalorisation de la filière sociale

---

### 2.1. Une revalorisation cible à 3 ans

Les corps concernés par la revalorisation indemnitaire sont les conseillers socio-éducatifs, les assistants socio-éducatifs et les secrétaires médicaux et sociaux.

En 2019 les moyennes indemnitaires cibles seront les suivantes :

- CSE : **11 370 € brut** au lieu de 10 530 € en 2016, soit une augmentation de **840 € brut**
- ASE : **6 650 € brut** au lieu de 6 150 € en 2016, soit une augmentation de **500 € brut**
- SMS : **5 810 € brut** au lieu de 5 380 € en 2016, soit une augmentation de **430 € brut**.

Viendront s'ajouter les évolutions suite à campagne de primes.

**Cette revalorisation sera imputée sur l'IFSE et se fera sur 3 ans avec une augmentation plus importante dès 2017 correspondant aux 3/4 du montant global :**

- Pour les CSE : une augmentation de 630 € brut en 2017, linéaire en 2018 et 210 € supplémentaires en 2019  
=> 840 € brut d'augmentation en 2019
- Pour les ASE : une augmentation de 375 € brut en 2017, linéaire en 2018 et 125 € supplémentaires en 2019  
=> 500 € brut d'augmentation en 2019

- Pour les SMS : une augmentation de 322 € brut en 2017, linéaire en 2018 et 108 € brut en 2019 => 430 € brut d'augmentation en 2019

Par ailleurs, à partir de la cartographie des postes occupés par les CSE, une analyse sera effectuée tenant compte :

- de la cohérence du niveau indemnitaire des agents exerçant des responsabilités de niveau équivalent
- de l'ancienneté.

Une revalorisation indemnitaire individuelle sera accordée à ceux dont le niveau indemnitaire se révélera en décalage.

Une enveloppe particulière sera déléguée pour cette opération de revalorisation.

## 2.2. Mise en œuvre du RIFSEEP avec prise en compte de la revalorisation

La totalité des primes et indemnités perçues actuellement par les agents seront transposées en IFSE qui remplacera ainsi l'indemnité forfaitaire représentative des sujétions et de travaux supplémentaires (IFRSTS), l'indemnité d'exercice des missions (IEM) et l'indemnité d'encadrement des conseillers socio-éducatifs.

La revalorisation sera versée **une fois par an** pendant la durée du dispositif de revalorisation (3 ans) :

- En 2017 le montant sera versé sur la paie de Septembre ou octobre
- En 2018 et 2019, le montant sera versé sur la paie de juin.

La première tranche de revalorisation sera versée dès 2017 pour une année pleine.

## 2.3. Évolution du CIA

Le montant du CIA sera abondé par la revalorisation décidée dans le cadre de la campagne de primes pour l'ensemble des personnels. Le calcul de l'enveloppe indemnitaire intègrera :

- La revalorisation générale de 8%,
- L'augmentation suite au relèvement au niveau d'entrée de corps,
- La revalorisation suite à promotion.

Enfin, lors de l'accès à la catégorie A du corps des ASE, une réunion sera organisée pour examiner les nouvelles données de carrière des assistants sociaux éducatifs : RPP, critères de promotion, au regard de la démographie du corps. Sur le plan indemnitaire, il conviendra de vérifier la cohérence du futur barème (plancher et plafond réglementaires) avec le montant d'entrée de corps retenu en gestion. Cette réunion sera organisée au cours du 1er trimestre 2018 en lien avec le calendrier de passage en catégorie A.

**ANNEXE**

**Montant cible à 3 ans ventilé par année.**

Montants bruts

	Montant moyen	Montant moyen	Augmentation	Montant moyen	Augmentation cumulée	Montant moyen	Augmentation cumulée	Augmentation	Augmentation cumulée
CSE VILLE/DEP	10 530 €	11 160 €	630 €	11 160 €	0 €	11 370 €	630 €	210 €	840 €
ASE VILLE/DEP	6 150 €	6 525 €	375 €	6 525 €	0 €	6 650 €	375 €	125 €	500 €
SMS VILLE/DEP	5 380 €	5 702 €	322 €	5 702 €	0 €	5 810 €	322 €	108 €	430 €

**Cadencement du versement sur les 3 années**

Montants bruts

CORPS	2016	2017 - 3/4 du montant		2018 - année palier		2019 - le quart restant		Revalorisation totale perçue sur 3 ans
	Montant annuel moyen	Montant de revalorisation / 2016		Montant de revalorisation / 2016		Total annuel moyen en fin de dispositif		
CSE	10 530 €	630 €	630 €	630 €	630 €	840 €	11 370 €	2 100 €
ASE	6 150 €	375 €	375 €	375 €	375 €	500 €	6 650 €	1 250 €
SMS	5 380 €	322 €	322 €	322 €	322 €	430 €	5 810 €	1 074 €

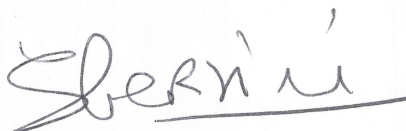
Paris, le 29 juin 2017

**l'Adjoint à la Maire de Paris,  
chargé des Ressources Humaines, des services publics  
et de la modernisation de l'administration**



**Emmanuel GREGOIRE**

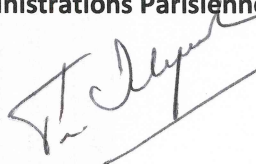
**l'Adjointe à la Maire de Paris,  
chargée des questions relatives à la solidarité, aux familles, à la petite enfance,  
à la protection de l'enfance, à la lutte contre l'exclusion, aux personnes âgées**



**Dominique VERSINI**

**Les représentants des organisations syndicales**

**Pour l'UNSA Administrations Parisiennes**

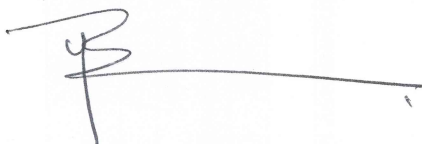


**Thierry DELGRANDI**

**Pour le syndicat CFDT des services publics parisiens**

*P/0*   
**Françoise RIOU**

**Pour l'Union des Cadres de Paris**



**Yves BORST**