

Jeudi 3 octobre 2024

Ressources humaines

Une nouvelle revalorisation indemnitaire pour soutenir le pouvoir d'achat des agents publics

Jeudi 3 octobre 2024, Nathalie Appéré et les organisations syndicales ont signé un accord collectif pour revaloriser le pouvoir d'achat des agents de la Ville de Rennes, de Rennes Métropole et du CCAS. Cet accord collectif définit le cadre des évolutions indemnitaires sur la période 2025-2027 conformément à l'engagement pris par Nathalie Appéré fin 2023 lors de l'ouverture du chantier « pouvoir d'achat ».

Cette revalorisation du régime indemnitaire permettra, dès 2025, un gain mensuel moyen sur revenu de 35 € bruts pour les catégories B et C, qui concentrent les plus bas salaires, puis une augmentation progressive, pour atteindre une centaine d'euros bruts en 2027, toutes catégories confondues.

« Cet accord collectif est inédit sur la méthode. Il traduit l'engagement conjoint, dans la durée, des organisations syndicales et de nos collectivités sur les chantiers inscrits à notre agenda social : pouvoir d'achat, prévoyance-prévention, formation, tutorat, etc. C'est aussi l'occasion de revaloriser les métiers de terrain, et de rappeler à quel point les services publics sont essentiels, au quotidien, pour les habitants de notre territoire. Il faut aussi souligner le sérieux et la soutenabilité financière de nos propositions, malgré des contraintes budgétaires croissantes. »

Nathalie Appéré,
Maire de Rennes,
Présidente de Rennes Métropole.

Qu'est-ce que le RIFSEEP ?

Créé en 2014, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est l'outil indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique. Il a progressivement été mis en œuvre à compter de 2019 dans les trois collectivités rennaises (Ville, Métropole et CCAS).

Cette refonte a été l'occasion de simplifier l'architecture indemnitaire, passant d'une logique de grade à une logique de valorisation des fonctions et responsabilités, dans un objectif d'équité (réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes) et de transparence (définition de règles de rémunération claires et accessibles).

Un accord de méthode inédit, dans un contexte de fortes incertitudes budgétaires

Nathalie Appéré, Maire de Rennes et Présidente de Rennes Métropole, et Emmanuelle Rousset, élue au dialogue social et aux ressources humaines, avait annoncé en décembre 2023 l'ouverture d'un chantier « pouvoir d'achat », reposant essentiellement sur la revalorisation du RIFSEEP pour les agents des trois collectivités rennaises.

Concernant cette nouvelle revalorisation du RIFSEEP, un accord de méthode a été signé avec trois des quatre organisations syndicales représentatives au sein des trois collectivités (CFDT, FO, CGT/UGICT-CGT) en mars 2024 afin de structurer le travail à mener, définir les axes d'évolution du dispositif actuel, séquencer les revalorisations et arrêter les modalités de mise œuvre.

Sur la base de cet accord de méthode, la Ville de Rennes, Rennes Métropole et le CCAS ont engagé des discussions avec les organisations syndicales signataires afin d'aboutir à un accord collectif. Huit réunions se sont tenues entre avril et septembre 2024, afin d'échanger sur le bilan de la mise en œuvre initiale du RIFSEEP et de travailler sur les thèmes suivants :

- La répartition de l'effort budgétaire sur la période 2025-2027 (catégories hiérarchiques, filières, parcours, indemnités concernées) ;
- Le périmètre des agents concernés ;
- La valorisation de certaines sujétions comme les formations internes, le tutorat et les interventions en quartiers prioritaires de la politique de la ville.

Ce projet d'accord définit le cadre des évolutions indemnitaires sur la période 2025-2027. Dans un contexte de fortes incertitudes budgétaires, cette feuille de route pluriannuelle permet à l'ensemble des signataires (employeurs et organisations syndicales) de disposer d'un cadre précis et transparent des évolutions indemnitaires à venir et des modalités de leur mise en œuvre. Les mesures actées dans le présent accord constituent un engagement financier pluriannuel conséquent estimé à plus de 6,5 millions d'euros pour les trois collectivités.

Cette revalorisation est échelonnée sur trois années afin d'en garantir la soutenabilité financière pour les trois collectivités et de tenir compte des incertitudes gouvernementales sur les éventuelles revalorisations de la valeur du point.

Montant des revalorisations

Les indemnités de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) socles sont revalorisées par catégorie selon le calendrier et les montants bruts suivants :

Catégorie	1 ^{er} janvier 2025	1 ^{er} janvier 2026	1 ^{er} juillet 2026	1 ^{er} juillet 2027
C	+ 35 €	-	+ 35€	+ 30 €
B	+ 35 €	-	+ 35€	+ 30 €
A	-	+ 35 €	-	+ 65 €

Sont concernés les fonctionnaires titulaires et stagiaires ainsi que les agents contractuels recrutés pour répondre à des besoins permanents.

Les agents contractuels recrutés pour répondre à des besoins non permanents (renfort, saisonnier et remplacement) avec une ancienneté d'au moins six mois au sein de la même collectivité sont également concernés par ces revalorisations. À compter du 1^{er} janvier 2026, les agents contractuels non permanents, qui ne bénéficiaient auparavant pas d'IFSE socle, en bénéficieront.

Valorisation du travail en quartiers prioritaires, des missions supplémentaires et des métiers de la petite enfance

À compter du 1^{er} septembre 2024, une **IFSE sujétion Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville (QPV)** d'un montant de 50 € bruts mensuels est versée à tous les agents, fonctionnaires ou contractuels, remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- Occuper un poste affecté en QPV ou dont les missions et le temps de travail sont majoritairement exercés en QPV ;
- Être directement exposé aux incivilités du fait d'interventions sur l'espace public ou d'interactions avec les publics de la QPV ;
- Ne pas percevoir une nouvelle bonification indiciaire QPV ou l'IFSE sujétion « publics complexes ».
- Près de 300 agents sont concernés.

L'exercice de missions supplémentaires, qui nécessite un engagement professionnel au-delà des missions habituelles de l'agent, est valorisé par le versement semestriel du complément indemnitaire annuel (CIA). Les **missions de tutorat et de formation interne** seront notamment prises en compte.

Dans le cadre de l'instauration du Bonus attractivité dans le secteur de la **petite enfance**, l'accord collectif prévoit d'augmenter, dès le 1^{er} janvier 2025, de 100 € nets mensuels le régime indemnitaire de l'ensemble des professionnels, titulaires et contractuels, intervenant auprès d'enfants ou occupant des fonctions de direction qui travaillent dans les crèches (auxiliaires de puériculture, assistants petite enfance, éducateurs de jeunes enfants, directrices, directrices adjointes et assistantes maternelles en crèche familiale).

Pour tenir compte de l'organisation des crèches, l'accord revalorise également le régime indemnitaire des agents d'entretien polyvalent intervenant auprès des enfants.

Contrat obligatoire collectif de prévoyance / garantie maintien de salaire

La Ville de Rennes, Rennes Métropole et le CCAS agissent en dehors de cet accord collectif pour redonner du pouvoir d'achat et protéger les agents face aux aléas.

Un contrat collectif de prévoyance obligatoire / garantie maintien de salaire sera mis en place à compter du 1^{er} janvier 2025 pour un montant de 1,7 M€ pour les trois collectivités. Il est basé sur un mécanisme solidaire entre générations et entre niveaux de revenus, dans une logique mutualiste (70 % de couverture employeur pour les revenus inférieurs à 1 950 € mensuels bruts, 50 % au-delà).

Ce dispositif solidaire permet notamment :

- De couvrir l'incapacité temporaire de travail à hauteur de 90 % du net ;
- De maintenir la rémunération en cas de retraite anticipée pour invalidité.

Service de Presse Rennes
Ville et Métropole

Tél. 02 23 62 22 34
[Espace Presse](#)

