



## Cher(e)s collègues

Si le passage au grade supérieur est censé venir récompenser les plus méritants, il semble que cette année la direction va être confrontée à un problème directement lié à la manière dont la police municipale s'est mise en place à Paris.

En effet, vu que les premiers à partir en FIA ont été les encadrants mis en place pour leur sérieux, leur savoir-faire et leurs compétences, ces TTPS et ces Contrôleurs ont basculé dans les corps de policiers municipaux.

Certains découvrent avec stupéfaction qu'ils auraient dû passer cette année au grade supérieur, mais que ce ne sera bien évidemment plus le cas, vu qu'ils ne sont plus dans le tableau d'avancement de leur corps d'origine. Ils vont donc voir leurs collègues leur passer devant.

Cela nous rappelle étrangement une situation que nous avions rencontrée et dénoncée durant des années lors des passages d'ISVP au grade de TTPS. Les derniers nommés étaient les mieux lotis, avec souvent un indemnitaire supérieur au grade le plus élevé des TTPS.

L'histoire va donc sans doute se répéter, car si certains agents ne se voyaient pas passer au grade supérieur cette année, le ménage qui a pu être fait devant eux au tableau d'avancement avec ceux devenus policiers municipaux va leur permettre de prendre leur grade et d'améliorer leur quotidien, alors que les nouveaux policiers municipaux de catégorie B vont devoir encore attendre.

Cela fait 18 ans que l'UNSATTPS se bat pour éviter de telles aberrations. Jusqu'à présent nous avons toujours réussi à mettre en place des leviers permettant de rattraper ce type d'inégalités. Il semble que nous allons devoir une nouvelle fois mettre

l'administration face à ses incohérences et lui proposer des solutions pour rattraper tout cela.

Heureusement, la direction va pouvoir profiter du fait que des syndicats, dont l'UNSA, ont permis que le CIA de 2022 puisse être distribué comme les années précédentes en abondant l'IFSE Socle en 2023. Elle nous a d'ores et déjà annoncé que les cadres chargés d'attribuer les CIA aux agents n'auront qu'une enveloppe de 3,5% sur 4% disponibles. En effet, la direction se garde les 0,5% restants pour étudier et rattraper au cas par cas les inégalités que nous avons passé notre temps à dénoncer durant des mois, comme par exemple un Contrôleur qui bascule dans le corps des Chefs de Service de PM en même temps qu'un TTPS à l'issue de la même FIA, à grade, échelon et cycle équivalents, le TTPS aura plus de 200€ d'indemnitaire que le Contrôleur pour effectuer le même travail au sein du même corps.

Toujours concernant le passage de grade, nous tenons à vous rappeler que pour un passage en P2 vous devez voir votre IFSE socle augmenter de 400€ sur l'année, soit 33€ par mois et pour un passage en P1 de 600€ sur l'année, soit 50€ par mois.

Il semble que des oubli soient possibles, alors soyez vigilants et n'hésitez pas à vous manifester si tel a été le cas pour vous.

Concernant les agents qui ne sont pas volontaires pour effectuer des vacations en 16h-minuit, nous tenons à rappeler que le préavis a été prolongé jusqu'au 31 décembre 2022, ils peuvent donc, s'ils le souhaitent, se mettre en grève en fin de service pour rentrer chez eux. Nous prolongerons ce préavis tant que nous n'aurons pas un courrier de M. Nordman dans lequel nous aurons la garantie que les fiches 28 et 29 disparaîtront fin 2023.

L'UNSA Fonction Publique a été reçue en bilatérale sur le dossier retraite par le Directeur de Cabinet du Ministre Stanislas Guérini vendredi 21 octobre.

Les échanges ont confirmé :

- **Pas de modification de la structure du système de retraite des agents publics.**
- **Pas de remise en cause du calcul sur l'indice détenu pendant les 6 derniers mois.**
- **Pas de remise en cause du service actif actuel.**
- **La volonté du gouvernement de faire une réforme paramétrique.**

L'UNSA Fonction Publique a réaffirmé son opposition à la modification de l'âge d'ouverture des droits à 62 ans et à l'augmentation du nombre de trimestres déjà fixé à 172, soit 43 ans.

L'UNSA Fonction Publique a demandé :

- La prise en compte de la pénibilité pour les agents concernés, comme élément participant à l'attractivité de certains métiers.
  - La mise en place de la retraite progressive dès 60 ans.
  - Le maintien du dispositif carrière longue.
  - La mise en place de dispositifs de formation permettant une adaptation et une évolution des carrières.
  - L'instauration de dispositifs de prévention de l'usure professionnelle dans la fonction publique.
  - Une réelle politique d'accompagnement des agents tout au long de leur carrière et en particulier dans la dernière partie.
  - L'adaptation de la charge de travail des séniors le cas échéant.
- Le sujet des retraites est prioritaire.