

# LIVRET ARL et ARC 2025 – volet rémunération

## La Région vous rappelle vos devoirs, SUD vous informe sur vos droits !



En décembre 2022, vous avez été nombreux.ses à faire confiance à **sud**, nous vous en remercions. Nous avons tout fait pour être à la hauteur des mandats que vous nous avez confiés, faisant passer les intérêts collectifs avant les arrangements individuels qui ne profitent qu'à certain.e.s. Nos représentant.e.s et adhérent.e.s travaillent ensemble, pour que nos votes en CST, en F3SCT et en CAP soient cohérents. Fidèles à nos valeurs et à notre base, nous avons eu à cœur de vous informer sur notre site Internet, en réunions d'informations syndicales, expliquant nos votes en toute transparence. Nous travaillons dès que possible en intersyndicale, comme c'est le cas au COS ou en Formation spécialisée, dont nous assurons le secrétariat depuis 3 ans et contribuons à renforcer le rôle de cette instance auprès de la collectivité. Notre syndicat s'engage sur tous les terrains, accompagne des dossiers individuels, et agit y compris au Tribunal Administratif où nous avons 2 décisions en instance de jugement sur le RIFSEEP, et un sur le temps de travail en cours d'instruction. Une victoire de **sud** serait une victoire pour toutes et tous les agent.e.s des lycées et des CREPS !

### Les montants cibles seront versés « + vite » au 1<sup>er</sup> mars 2026

La fusion des régions en 2016 obligeait au passage à cette prime. Tous les cadres d'emplois n'y étant pas éligibles à cette date, cela s'est fait par étapes. Bien que les ATTEE étaient éligibles dès le 1er mars 2020, la Région n'a adopté un RIFSEEP (au rabais) qu'en juillet 2022, décision que **sud** a attaqué au Tribunal. **En septembre 2022, la part IFSE du RIFSEEP a commencé à être versée, par phase, et les montants cibles seront atteints le 1<sup>er</sup> mars 2026**, annonce faite aux syndicats par la Présidente de Région le 15 décembre 2025.

RIFSEEP Part IFSE/ mois	GF 4 Exécution	GF3 Technicités	GF2 Spécialisation
<b>Plafond légal</b>	<b>GF1</b> - logé.e NAS : 562.5 € - non logé.e 900 €		<b>GF2</b> - logé NAS 590.8 € - non logé.e 945 €
<b>C3 - ATP1EE</b>	<b>449 €</b>	<b>524 €</b>	<b>574 €</b>
<b>C3 - ATP1EE logé.e</b>	<b>365 €</b>	<b>440 €</b>	<b>490 €</b>
<b>C2 ATP2EE</b>	<b>419 €</b>	<b>494 €</b>	<b>544 €</b>
<b>C2 ATP2EE logé.e</b>	<b>335 €</b>	<b>410 €</b>	<b>460 €</b>
<b>C1 ATTEE</b>	<b>354 €</b>	<b>429 €</b>	<b>479 €</b>
<b>C1 ATTEE logé.e</b>	<b>270 €</b>	<b>345 €</b>	<b>395 €</b>

RIFSEEP part IFSE / mois	GF Encadrant.e	GF1 encadrant.e logé.e NAS
<b>Plafond légal B</b>	<b>1456.66 €</b>	<b>669.16 €</b>
<b>B3 - TP3</b>	<b>875 €</b>	<b>791 €</b>
<b>B2 - TP2</b>	<b>805 €</b>	<b>721 €</b>
<b>B1 – Technicien.ne</b>	<b>750 €</b>	<b>666 €</b>
<b>Plafond légal C</b>	<b>945 €</b>	<b>590.83€</b>
<b>Agent.e Maîtrise ppal</b>	<b>654 €</b>	<b>570 €</b>
<b>C3 - ATP1EE/ Agent.e Maîtrise</b>	<b>624 €</b>	<b>540 €</b>
<b>C2 - ATP2EE</b>	<b>594 €</b>	<b>510 €</b>
<b>C1 - ATTEE</b>	<b>529 €</b>	<b>445 €</b>

## Quels leviers pour augmenter la rémunération ?

A **Sud**, on considère que les agent.e.s des lycées et des CREPS n'ont pas été reconnu.e.s dans leurs métiers et leurs qualifications lors du passage au RIFSEEP. De nombreux espoirs ont été douchés :



- ✿ **Faible attractivité des métiers de la restauration** au moment où les salaires augmentent dans le privé
- ✿ **Faible reconnaissance financière et professionnelle des métiers qualifiés en maintenance**, avec une exigence de polyvalence accrue depuis la mise en place des marchés P1, P2 et P3.
- ✿ **Absence de reconnaissance des métiers fortement féminisés**, notamment quand ils sont exercés à titre de mission secondaire comme l'accueil ou la lingerie.

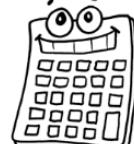
Outre les recours au tribunal administratif, **Sud** est le seul syndicat à faire des propositions concrètes pour augmenter les salaires de tou.te.s les agent.e.s et enfin reconnaître l'investissement et les métiers :

- ❖ **Basculer** les GF 4 en GF3 et les GF3 en GF2
- ❖ **Cibler** B tous les postes d'encadrant.e.s, y compris restauration, en tenant compte du niveau de missions exigé et non du nombre d'agent.e.s encadré.e.s, critère qui n'est jamais appliqué pour les services généraux
- ❖ Rémunérer tout poste avec une **mission secondaire qui exige de la technicité** au GF le plus élevé et non le plus bas comme aujourd'hui, ou bien **créer une sujétion spécifique et cumulable pour chaque mission secondaire qualifiée exigée sur un poste** (magasinage, accueil, lingerie...)
- ❖ Augmenter les **montants de l'IFSE** car comme on peut le voir sur les tableaux page 1, **la Région est loin d'avoir atteint les plafonds** y compris pour les agents.e.s. en spécialité ! il reste une marge importante pour monter les montants de l'IFSE pour tout le monde (*sauf pour le DGS qui atteint déjà le plafond et a tout intérêt à soutenir l'instauration de la prime au mérite, car il toucherait jusqu'à 8 820 € de plus par an contre 1 200 € au maximum pour un ATTEE en GF4*) ! Mieux vaut donc aller chercher l'augmentation de l'IFSE et de ratios plus importants d'avancement de grade !
- ❖ **Donner accès aux sujétions existantes**, dont les ATTEE sont souvent privé.e.s ce qui est profondément injuste voire non conforme aux délibérations prises sur le temps de travail notamment !
- ❖ **Reconnaitre des sujétions particulières aux postes ATTEE**, comme par exemple la **connaissance et l'usage d'une langue étrangère**, souvent nécessaire sur les postes d'accueil des CREPS, lycées internationaux ou lycées en quartiers populaires (anglais, espagnol, arabe).
- ❖ Et bien sûr augmenter les **ratios d'avancement de grade** pour les ATP1 et ATP2, jusqu'à 100% comme le permet la réglementation

**Compléments IFSE accessibles aux ATTEE pour SUD (montants proratisés pour les temps partiels) :**

- ✿ **Formateur.trice interne** 20 €/mois
- ✿ **Tutorat apprenti.e** : 20 €/mois (non cumulable avec la NBI Tuteur.trice)
- ✿ **Contraintes horaires** : 20 €/mois : *elle est réservée aujourd'hui aux ASG, ce qui est injustifié au vu des contraintes imposées aux ATTEE en termes de temps de travail*
- ✿ **Travail en cycle spécifique incluant le dimanche** : 20 €/mois
- ✿ **Suppléance ponctuelle d'un encadrant.e** : 30 €/mois : *là encore, vu que les suppléances dans les lycées ou CREPS se font sans réelle reconnaissance de la collectivité, c'est une fois de plus une injustice et nous demandons que cela soit corrigé !*

*Bien calculé !*



**A noter que les Assistant.e.s de Prévention perçoivent 20 €/mois sous condition que la Région dispose de la lettre de cadrage de l'Autorité Fonctionnelle. Il faut penser à l'envoyer à la DAPRH chaque année !**



## Le piège de la prime au mérite ! ou la stratégie de la cacahuète... et de la carotte

Deux syndicats (UNSA et FAFPT) demandent d'« augmenter » les primes de certain.e.s agent.e.s uniquement par la mise en place la prime au mérite (CIA), sans proposer d'autres leviers indemnitaire. A SUD, nous y sommes fermement opposé.e.s car il existe d'autres leviers plus intéressants ! Faire

croire aux agent.e.s que c'est la solution pour mieux travailler et mieux être rémunéré.e relève au mieux de la démagogie, et au pire d'une **importante erreur d'analyse stratégique**. Cela risque d'induire beaucoup d'agent.e.s en erreur en période d'élections professionnelles, et de les pénaliser sur le long terme.

**Demander la mise en place de la prime au mérite pour « récompenser » les agent.e.s qui travaillent dans des conditions rendues difficiles par le non remplacement des agent.e.s en maladie, en formation... sous prétexte que ça coûte trop cher :**

- ✿ **C'est vite oublier que l'Education Nationale puis la Région ont négligé leurs obligations en termes de préservation de la santé mentale et physique des agent.e.s depuis des années.** Rien n'a été fait pour prévenir les cancers professionnels, rien n'est fait pour aménager les postes de travail des personnes vieillissantes, dont trop souvent les préconisations médicales ne sont pas respectées, rien n'est fait pour tenir compte de la situation de plus de la moitié des femmes actuellement en situation de ménopause ou pérимénopause, ce qui rend encore plus pénible le travail pour elle. Rien n'est fait pour assurer une ambiance de travail sereine, quand les encadrant.e.s sont toujours plus sollicité.e.s, et que les seules choses qui augmentent ce sont les exigences et les missions à réaliser sans effectifs dédiés (qualité dans la restauration, tri des déchets....) sans oublier le tarif de la PSC et de la prévoyance !
- ✿ **C'est vite oublier que c'est le travail qui rend malades beaucoup d'agent.e.s**, et que la Région n'est pas motrice dans la prévention primaire, oubliant de remplir ses obligations d'employeur tout en rendant difficile le travail mené par les syndicats régionaux en F3SCT !
- ✿ **C'est vite oublier qu'en 2019, les nouvelles dotations en postes ont découpé les agent.e.s en bout de postes (les équivalents temps Plein), augmentant la polyvalence et intensifiant le travail !**
- ✿ **C'est vite oublier que la prime d'assiduité existe pour les ancien.ne.s agent.e.s de l'ex Midi Pyrénées, et que cela n'a jamais rien réglé en termes d'absentéisme** (comme partout ailleurs en France).
- ✿ **C'est vite oublier que les écarts de rémunération entre collègues créent des tensions dans les équipes**, et que ce n'est donc pas en instaurant une prime qui mettra en concurrence les agent.e.s que la Région favorisera les collectifs de travail, bien au contraire.
- ✿ **C'est vite oublier que ce sont les agent.e.s les plus investi.e.s dans leur travail qui font des burn-outs, et sont donc, au final, absent.e.s de leur poste...**
- ✿ **C'est vite oublier que les critères ne seront jamais objectifs et que le mérite sera surtout mesuré à la capacité à dire oui au chef.fe, à tout accepter y compris de prendre des risques pour sa propre sécurité ou encore au degré de copinage..** Si les avancements de grade et les promotions étaient basés sur le « mérite » ça se saurait non ? Et que dire des personnes qui subissent des discriminations racistes sexistes, ou du harcèlement sexuel et/ou moral ? Auront-elles la prime ? Que devront-elles faire pour l'obtenir ?
- ✿ **C'est vite oublier que mettre en concurrence les agent.e.s entre eux pour des clopinettes sans améliorer de manière générale les conditions de travail aura forcément comme conséquences une sinistralité toujours plus élevée, donc un tarif de mutuelle en constante augmentation**, car cela rendra malades les agent.e.s qui en feront toujours plus aux dépends de leur santé, dans l'espoir de la toucher... sans compter que **les contractuel.le.s seront toujours plus pressurisé.e.s mais ne recevront sans doute rien !**
- ✿ **C'est oublier que proposer d'ouvrir ce sujet au moment où l'IFSE sera versé en totalité en 2027, relève pour la Présidente d'une stratégie d'économie en 2028 sur le dos des agent.e.s...** Au lieu de réviser les montants pour tout le monde, ce que la réglementation permet voire impose, elle préfère mettre en concurrence les agent.e.s, quitte à faire disparaître toute notion de solidarité dans les équipes de



travail. Cela coutera toujours moins cher aux yeux des comptables de l'administration que d'embaucher et mieux payer, ce sur quoi nous ne sommes pas du tout d'accord.

**C'est surtout permettre aux personnels percevant déjà les plus hauts salaires de la Région d'être encore augmentés. A commencer par le DGS qui pourra(it) enfin dépasser le plafond de l'IFSE, qu'il perçoit depuis 2018 (lui, pas vous). Quand des agent.e.s d'entretien se battront pour toucher au plus 100 € par mois de CIA, qu'ielles pourraient déjà toutes et tous percevoir en augmentant l'IFSE, le DGS pourra(it) empocher**

**735€.** *Sud* ne délite pas en rappelant que le mérite, c'est à géométrie variable : lors de la mise en place du RIFSEEP en 2017, le Préfet a retoqué la délibération car elle prévoyait justement que le DGS touche 735€/mois en CIA, quand les autres avaient 0€...

## Souvent, les agent.e.s demandent ce que font les syndicats ?

*Sud* vous informe sur vos droits, et appelle à construire la mobilisation sur le volet indiciaire qui compte pour la retraite ! *Sud* va parfois au tribunal quand nos revendications ne sont pas entendues, ou qu'on estime que le droit n'est pas appliqué. D'autres aussi passent par la case tribunal : **la CGT a attaqué sur le non octroi de la prime 111 aux nouveaux.elles embauché.e.s depuis 2016, et a malheureusement perdu.** Vous nous avez remonté dans les questionnaires votre colère face à cette situation, qui malheureusement ne peut être tranchée autrement qu'en retirant la seule prime acquise à des catégories de personnels, ce qui ne nous paraît pas envisageable. **La CFDT a annoncé récemment avoir attaqué sur l'octroi de la NBI pour les agent.e.s travaillant dans les quartiers populaires.** Cette excellente initiative a toutes les chances d'être

victorieuse, *Sud* le souhaite sincèrement ! Enfin, **nous avons, à *Sud*, attaqué pour obtenir le versement du RIFSEEP depuis 2020, et pour obtenir une meilleure valorisation des primes, comme promis en début de fusion par les élu.e.s de la majorité qui n'ont pas tenu leurs engagements** (tout en augmentant notre temps de travail dès 2018, alors qu'ielles auraient pu aussi l'échelonner dans le temps comme ielles l'ont fait pour le RIFSEEP...). **LE SAVIEZ-VOUS ? Des agent.e.s de la Région ont déjà gagné une bataille financière grâce à SUD : les ERM ! Ielles ont, grâce à notre expertise, obtenu le versement de la NBI (que la Région contestait être de droit) et le GF2 du RIFSEEP, et cela grâce à la mobilisation collective que nous avions su créer. Le rapport de force a été favorable aux agent.e.s qui ont même obtenu une versement rétroactif... quand ielles ont fait des recours individuels.**

## Notre conseil pratique : rejoignez SUD, ou constituez seule votre dossier

En cas de victoire totale ou partielle au tribunal, sur la NBI ou le RIFSEEP, il est fort probable que **seul.e.s les agent.e.s qui feront des recours individuels pourront espérer obtenir une rétroactivité.** *Sud* vous conseille donc de chercher vos arrêtés, vos matrices, vos fiches de postes, pour prouver que vous êtes éligibles sur les dernières années. Pour cela, **il vous faudra faire un recours individuel gracieux auprès de la Présidente de Région.** A *Sud*, on sait faire et on aidera toute personne qui nous rejoindra en 2026 à constituer son dossier. Les adhérent.e.s de *Sud* ont avancé les frais de justice dans l'intérêt collectif. Ielles seront donc prioritaires en termes de soutien pratique, comme nous l'avions fait avec les ERM qui ont gagné. Et pour info, c'est la même chose pour le recours sur le temps de travail... On a aussi repéré des recours à faire sur les sujétions, sur les astreintes

Un syndicat c'est d'abord un outil pour se mobiliser collectivement et créer le rapport de force. Rejoindre SUD en 2026, c'est réagir COLLECTIVEMENT face aux attaques ET GAGNER DE NOUVEAUX DROITS au lieu d'encourager la concurrence entre agent.e.s et l'individualisme...



**Plus d'infos utiles sur vos droits :**  
[www.sudct-regionoccitanie.org](http://www.sudct-regionoccitanie.org)



**C'EST TOUS ENSEMBLE QU'IL FAUT LUTTER**