



Pour de nombreux agents le Régime Indemnitaire va changer Qu'en est-il ?

A partir de juillet 2017, le régime indemnitaire actuel va disparaître pour être remplacé par le RIFSEEP :

- Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel.

Le RIFSEEP... Qu'est-ce que c'est ?

Cette nouvelle prime annule et remplace une grande partie des régimes indemnitaires en place dans la Fonction publique.

Véritable usine à gaz complexe nous vous présentons brièvement ce dispositif dans ce tract, pour plus d'information il faut se référer à la circulaire du 05.12.2014 d'une trentaine de pages....



Le RIFSEEP se décompose en 2 parties :

- **l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)**, qui repose sur une formalisation précise de critères professionnels liés aux fonctions et sur la prise en compte de l'expérience professionnelle accumulée par l'agent.

Cette **prime « fonction »**, l'IFSE, est versé mensuellement. Le montant de l'IFSE dépend directement de la fonction occupée par l'agent. Il devrait être réexaminé au moins tous les 2 ans, notamment en prenant compte de l'expérience acquise par l'agent.

- **le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)** lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent. Ce complément est facultatif et peut varier d'une année sur l'autre.

Cette **prime « au mérite »**, le CIA, est versé annuellement. L'attribution et le montant du CIA devrait dépendre de l'évaluation du supérieur hiérarchique. L'attribution, ou non, sera donc réexaminée chaque année.

Bon à savoir : Le passage du régime actuel au RIFSEEP ne doit occasionner aucune perte de rémunération nette pour les agents lors de sa mise en place.

Pour aller plus loin dans l'information :

- **Décret de la Fonction publique d'État du 20 mai 2014** modifié par le décret n° 2015-661 du 10 juin 2015 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique d'État.
- **Circulaire du 5 décembre 2014** relative à la mise en œuvre du RIFSEEP.
- **Arrêté du 27.12.2016** fixant le calendrier de mise en œuvre.

Conformément aux textes en vigueur, la mise en œuvre du RIFSEEP sera effective à partir de juillet 2017 pour certains grades, et « réexaminée avant le 31.12.2019 » pour d'autres grades.

Ci-dessous, les grades concernés et délais d'application dans ce tableau récapitulatif :

Grades concernés	Date prévisionnelle de mise en œuvre
Administrateur	Juillet 2017
Attaché	Juillet 2017
Rédacteur	Juillet 2017
Adjoint administratif	Juillet 2017
Ingénieur en chef	Juillet 2017
Adjoint technique	Juillet 2017
Agent de maîtrise	Juillet 2017
Conservateur du patrimoine	Juillet 2017
Adjoint du patrimoine	Juillet 2017
Conseiller socio-éducatif	Juillet 2017
Assistant socio-éducatif	Juillet 2017
Educateur de jeunes enfants	Juillet 2017
Agent social	Juillet 2017
Médecin	Juillet 2017
Psychologue	Juillet 2017
Conservateur de bibliothèque	Septembre 2017
Attaché de conservation du patrimoine	Septembre 2017
Bibliothécaire	Septembre 2017
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Septembre 2017
Ingénieur	Janvier 2018
Technicien	Janvier 2018
Adjoint technique des établissements d'enseignement	Exclu (réexamen avant le 31.12.2019)
Moniteur-éducateur et intervenant familial	Exclu (réexamen avant le 31.12.2019)
Sage-femme	Exclu (réexamen avant le 31.12.2019)
Cadre de santé paramédical	Exclu (réexamen avant le 31.12.2019)
Infirmier en soins généraux	Exclu (réexamen avant le 31.12.2019)
Puéricultrice	Exclu (réexamen avant le 31.12.2019)
Technicien paramédical	Exclu (réexamen avant le 31.12.2019)
Auxiliaire de soins	Exclu (réexamen avant le 31.12.2019)
Auxiliaire de puériculture	Exclu (réexamen avant le 31.12.2019)

Cette mise en œuvre fondée sur le grade et non la fonction, sur un tempo différencié et avec des arrêtés publiés au fil de l'eau complexifie encore plus le dispositif. Le RIFSEEP ne s'appliquera finalement pas à tous et pas en même temps et l'usine à gaz se renforce ...

Pour les grades exclus du dispositif en l'état des textes en vigueur, un travail préparatoire est mené en RH pour fixer une nomenclature des emplois repères et des fonctions et des droits à l'IFSE en vis-à-vis. Ce travail permettra le passage au RIFSEEP plus facilement lorsqu'un arrêté ministériel le permettra.

En attendant, cela maintient la différence de traitement entre adjoint technique et adjoint technique des établissements d'enseignements.

De plus, pour les agents de la filière médico-sociale qui bénéficient de la prime de service, à cause du report de passage au RIFSEEP, les modalités de retenues pour absentéismes restent particulièrement injustes.



Quelle est l'analyse globale de la CGT ?

Le RIFSEEP constitue en soi une véritable usine à gaz et un cheval de Troie dans le statut pour renforcer l'individualisation et la subordination du personnel.

Dans un contexte d'économie sur la masse salariale et de réduction d'effectif il s'agit d'un nouveau levier pour la collectivité pour diminuer les coûts à moyen et long terme.

Le passage au RIFSEEP comporte de nombreux risques, nous vous en livrons quelques-uns :

- ✓ Utilisation du dispositif par l'employeur pour faire la chasse à « l'absentéisme »
- ✓ Individualisation accrue des agents dans les services, mise en concurrence du personnel
- ✓ Casse du statut car le grade ne compte plus, seule la fonction est valorisée et reconnue.
- ✓ Risque de perdre les métiers avec une polyvalence généralisée des agents.
- ✓ Pas de voie de recours prévue dans les textes et refusée par le CD 78 sauf lors de sa mise en route en septembre 2017. Ensuite, l'agent sera seul face à sa hiérarchie,
- ✓ Risque d'arbitraire dans l'attribution du CIA, risque de clientélisme, risque de sous-estimation de la fonction...
- ✓ Risque d'un RI figé, avec un IFSE non revalorisé par mesure d'économie de l'employeur...

Quelles sont les propositions CGT nationales ?

- La dissociation de l'évaluation professionnelle et de la progression de carrière.
- La revalorisation du point d'indice avec un plan de rattrapage des pertes accumulées.
- Un salaire minimal de début de carrière à 1 800 euros.
- Le doublement des salaires entre le début et la fin de la carrière.
- Aucune majoration de la durée d'avancement d'échelon.
- L'intégration des primes dans les rémunérations indiciaires.
- Le renforcement des garanties statutaires de la Fonction publique, condition de la neutralité du service public et de la citoyenneté des agents publics.

Que propose la CGT localement sur le RIFSEEP ?

➤ Demande CGT de véritables négociations avec des éléments préparatoires et un cadrage préalable :

- ✓ Etat des lieux du régime Indemnitare en vigueur
- ✓ Communication des taux moyens pratiqués par grades et fonctions
- ✓ Commande politique et enveloppe budgétaire dédiée

⇒ Malgré 6 réunions avec la collectivité nous n'avons pas eu ces éléments préalables...

➤ Propositions globales de la CGT dans le cadre des négociations :

- Prise en compte de l'ensemble du personnel quel que soit son statut
- Principe d'équité pour l'ensemble du personnel
- Principe de transparence pour l'ensemble du personnel, ce qui passe par l'accès à tous à des outils de compréhension (fiche de poste ; grilles précises des droits IFSE et CIA en indiquant pour chaque fonction le plancher, le plafond, le taux moyen en numéraire et les critères d'évolution ; indication sur la fiche de paie du groupe et de la fonction de rattachement...)
- Aucune perte de montant de régime indemnitaire actuel en transposant le volume actuel de RI par agent sur l'IFSE mensualisée



- Augmentation de l'enveloppe budgétaire, condition indispensable garantissant l'absence de perte de droits
- Organisation d'un dispositif de recours du personnel permettant d'étudier paritairement les contestations lié au rattachement fonction et à l'attribution ou le montant du CIA
- Instauration d'un Comité de Suivi avec les représentants du personnel pour faire le bilan de la mise en œuvre du RIFSEEP
- Aucune minoration de l'IFSE et du CIA liée à de l'absentéisme pour maladie

➤ **Propositions CGT spécifiques sur l'IFSE :**

- Revalorisation des agents de Catégorie C avec un plancher d'IFSE rehaussé pour les plus bas salaires
- Fixation du plancher IFSE sur le taux moyen en vigueur avant RIFSEEP
- Application du montant d'IFSE le plus favorable aux agents exerçant plusieurs fonctions
- Augmentation systématique de l'IFSE lors de prise de fonction supérieure dans la grille
- Augmentation systématique de l'IFSE lors d'avancement de grade
- Réexamen tous les 2 ans du montant d'IFSE au regard de l'expérience acquise
- Aucune baisse de l'IFSE lié à des changements de fonction non choisis par l'agent (réorganisation de service, direction...).

➤ **Propositions CGT spécifiques sur le CIA :**

- Définition de critères d'attribution les plus objectifs possible, par exemple :
 - * Missions supplémentaires exercées (assistant de prévention, tuteur, formateur, volant...)
 - * Mission menée sur l'année en palliant des postes non pourvus dans le service
 - * Mesure compensatoire pour les agents contractuels qui ne peuvent pas prétendre à la NBI uniquement du fait de leur statut...


Ce dossier sera soumis au Comité Technique du 22.06.2017 puis à l'Assemblée Départementale.

Ces revendications sont clairement portées par les représentants CGT depuis le début des négociations. Elles ont fait l'objet d'un premier courrier transmis à la DRH dès le 29.09.2016, puis réitérées lors des différentes réunions et enfin d'une nouvelle relance écrite le 17 mai 2017.

Malgré la multitude de réunions organisées par notre collectivité, les négociations n'ont à ce jour, toujours pas pu aboutir. En effet, l'institution a cantonné les échanges sur des aspects techniques éloignés des enjeux de fonds et des impacts réels pour les agents.

Conscients des enjeux cruciaux et des fortes conséquences pour les agents, la CGT maintien ses revendications globales et réaffirme sa ténacité syndicale.

Pour préserver nos droits et améliorer la reconnaissance et les éléments de rémunération du personnel, restons mobilisés et vigilants !

 <p>Bulletin à retourner à :</p>	<p>Bulletin de syndicalisation :</p> <p>Je souhaite : <input type="checkbox"/> prendre contact <input type="checkbox"/> me syndiquer <input type="checkbox"/> participer à une formation d'accueil</p> <p>Nom – Prénom :</p> <p>Adresse personnelle :</p> <p>Service :</p> <p>Téléphone : Email :</p> <p>Syndicat CGT 3, rue Saint Charles 78000 Versailles (cgt@yvelines.fr, fax : 01.39.07.81.88, tel 06.71.78.55.10.)</p>
--	---