



Notre Régime Indemnitaire change courant 2017...

Nous sommes tous concernés !

En 2017, notre régime indemnitaire actuel va disparaître pour être remplacé par le

- 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'informations, 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 versée mensuellement. Le montant de l'IFSE dépend directement de la fonction occupée par l'agent. Il doit être réexaminé au moins tous les 4 ans, notamment en prenant en compte 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 dépendra directement de l'évaluation du supérieur hiérarchique. L'attribution, ou non, est donc réexaminée chaque année.

De nombreux textes encadrent ce dispositif (décrets, circulaire, arrêtés...) mais la totalité des arrêtés ne sont pas encore parus, aussi la mise en œuvre du RIFSEEP devrait être effectif à compter de l'été 2017...

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.
- Des négociations sont engagées avec la collectivité depuis plusieurs mois, sur le RIFSEEP, elles se poursuivront en 2017.
- La CGT vous informera plus précisément à l'issue des négociations...

Proposer...
Informé...
Lutter...



Une force
à vos côtés

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.
- **8 pages CGT** accessibles sur le site de la fédération CGT des services publics ou à demander à un représentant CGT



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, l'agent est seul face à sa hiérarchie,
- ✓ Risque d'arbitraire dans l'attribution du CIA, risque de clientélisme,
- ✓ Risque d'un RI figé, avec un IFSE non revalorisé par mesure d'économie de l'employeur...



Quelles sont les propositions nationales CGT ?

- 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 négociation avec des éléments préparatoires et un cadrage préalable :**
 - ✓ Etat des lieux du régime Indemnitaire en vigueur
 - ✓ Communication des taux moyens pratiqués par grades et fonctions
 - ✓ Commande politique et enveloppe budgétaire dédiée
 - ✓ Calendrier de négociation

➤ **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 et le taux moyen en numéraire ; 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 liées 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 liée 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 ...)
 - * 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...

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

LA CGT...

ET SI J'Y ÉTAIS?

Bulletin à retourner à :

Bulletin de syndicalisation :

Je souhaite : prendre contact me syndiquer participer à une formation d'accueil

Nom – Prénom :

Adresse personnelle :

Service :

Téléphone : Email :

Syndicat CGT 3, rue Saint Charles 78000 Versailles
cgt@yvelines.fr, fax : 01.39.07.81.88, tel 06.71.78.55.10.)