

RIFSEEP : mise en place imminente pour 4650 agents...

En quoi ça consiste, qui est concerné, quel calendrier, quel impact sur le revenu mensuel, quel gain pour les personnels ?

Le RIFSEEP, c'est quoi ?

Le RIFSEEP – régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel – est un nouveau régime indemnitaire de la fonction publique créé par le décret du 20 mai 2014 qui regroupe et fusionne nombre de primes (hors prime de fin d'année, NBI, prime de résidence ou supplément familial de traitement).

Qui cela concerne-t-il ?

Ce nouveau régime en cours de mise en œuvre dans notre collectivité se substituera dès janvier 2018 au système de prime en cours pour 3950 agents puis 650 agents supplémentaires en juillet 2018. Les ATC (personnels des collèges) et personnels médicaux veront leur régime indemnitaire aligné sur le RIFSEEP en janvier 2019. Dans tous les cas les propositions de la collectivité en matière de RIFSEEP font l'objet d'une présentation du dossier en CTP. Celui du 7 décembre 2017 pour les premiers agents concernés.

Comment ça marche ?

Il sera composé de deux primes :

➔ **L'IFSE** (indemnité de base) : indemnité de fonction de sujétion et d'expertise versée mensuellement de façon fixe, mais variable suivant les différentes fonctions exercées dans le même cadre d'emploi ; composé des primes, hors prime de fin d'année, NBI, prime de résidence ou supplément familial de traitement + le reliquat part fixe et variable ÷ par 12.

➔ **Le CIA** : complément indemnitaire annuel "au mérite" – versé annuellement et dont l'attribution individuelle ne pourra dépasser 15 % du régime indemnitaire – aura pour effet de généraliser l'individualisation des salaires et l'arbitraire au nom d'une prétendue prise en compte de l'engagement professionnel.

La mise en œuvre du RIFSEEP s'accompagnera de la création de groupes de fonctions qui détermineront le montant de L'IFSE mensuelle.

► **La CGT tient à votre disposition le contenu du dossier.**

Quel calendrier ?

L'IFSE – indemnité tenant compte des fonctions des sujétions et de l'expertise – prendra effet au 1^{er} janvier 2018. Elle apparaîtra de façon progressive sur notre bulletin de paie entre janvier et mars 2018. Les augmentations obtenues dans le cadre des négociations seront, elles, versées avec rétroactivité.

Quel impact sur le revenu mensuel ?

La collectivité avait annoncé avant l'été que la mise en œuvre du RIFSEEP s'accompagnerait d'une augmentation conséquente de l'enveloppe globale consacrée au régime indemnitaire de l'ensemble des personnels. Le montant annoncé, s'il est passé de 3 à 4 millions d'euros, est toujours fait d'inégalité car il laisse sur le chemin les exclus d'une revalorisation.

En effet, si les 3 réunions préalables au passage en CTP ont permis de faire sensiblement augmenter l'enveloppe dans le but qu'une majorité de personnel bénéficie d'une revalorisation,

- 62 % des catégories A
- 75 % des B
- 70 % des C

enregistreront une augmentation comprise entre 30 et 75 euros brut. - d'autres, encore trop nombreux, ne pourront compter que sur un maintien des montants précédemment versés.

L'intervention de la CGT a permis l'obtention d'une revalorisation du régime indemnitaire :

→ des ASE, avec passage pour la MDS Saint-Sébastien en "précarité 1", 30 € brut pour les hors MDS et, à ce jour, 50 € brut pour les ASE exerçant en MDS quel que soit le territoire,

→ Idem pour les EJE dont l'application se fera en juillet 2018,

→ 30 € brut pour les secrétariats exerçant en MDS, valorisation encore trop faible pour la CGT au regard des missions de ces agents,

→ 75 euros brut pour les auxiliaires de puériculture,

→ l'ouverture de négociations pour les conseillères conjugales, catégorie C dont une requalification en groupe CG 1 permet une trop maigre reconnaissance,

→ la révision du régime indemnitaire des ex-agents/DDAS avec l'introduction de la part fixe de l'ancien reliquat.

D'importants écarts entre agents !

La démultiplication des groupes instaure de fait un écart important de rémunération entre les agents d'un même grade qui n'exercent pas les mêmes fonctions ! C'est pourquoi la CGT a défendu la réduction du nombre de groupes de fonctions qui s'établissent aujourd'hui à 5 groupes pour la catégorie A (G A1, G A2, G A3, G A4, G A5), 3 groupes pour la catégorie B (G B1, G B2, G B3), 2 groupes pour la catégorie C (G C1, G C2).

La CGT a défendu une prise en compte de la situation des ATC, personnels pour lesquels la mise en œuvre du RIFSEEP devrait intervenir en 2019 et une enveloppe de 630 000 euros devrait permettre une augmentation de 240 euros bruts annuelle, pour les plus faibles classifications (environ 2/3 des personnels).

La mobilisation des agents de l'environnement avec la CGT a permis l'intégration immédiate d'une compensation du régime indemnitaire d'un montant de 60 euros pour les sapeurs forestiers, de 150 euros pour la garde à cheval et plus de 200 euros pour les ouvriers forestiers.

Notre syndicat continue à s'opposer à la mise en place du CIA source d'arbitraire et d'injustice et demande toujours son intégration en part fixe à l'IFSE. De même, il continue d'alerter sur l'attaque sans précédent portée au principe des cadres d'emploi, sur le danger de l'instauration de groupes de fonctions qui associent sans cohérence des métiers très éloignés les uns des autres et portent ainsi atteinte à leur spécificité et à leur reconnaissance statutaire.

Pour plus d'informations ou de détails sur ce dossier, n'hésitez pas à nous contacter ; nous vous communiquerons les grilles, les classifications et les montants détaillés du "rifseep".

