

NOUVEAU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Entre juillet 2015 et janvier 2017, le régime indemnitaire de la fonction publique est modifié par la mise en place progressive du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP). Cette nouvelle prime remplace une grande partie des régimes indemnitaires en place dans la Fonction publique territoriale.

TEXTES DE RÉFÉRENCE

Décret de la Fonction publique d'État du 20 mai 2014 modifié par le décret n° 2015-661 du 10 juin 2015 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique d'État.

Circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

UNE VÉRITABLE USINE À GAZ! ET UN CHEVAL DE TROIE DANS LE STATUT POUR RENFORCER L'INDIVIDUALISATION ET LA SUBORDINATION!

La CGT dénonce depuis longtemps la mise en place de régimes indemnitaires

favorisant les fonctions et l'individualisme au détriment des droits acquis collectivement, et accentuant les inégalités entre collectivités.

La séparation du grade et

de l'emploi fonde la logique de carrière et l'indépendance du fonctionnaire, car elle garantit le niveau de rémunération quel que soit l'emploi exercé. En liant un complément de rémunération conséquent à la fonction exercée et aux « résultats » de l'agent, le

RIFSEEP entaille profondément le principe de carrière et l'assurance de progresser

dans la carrière de manière linéaire.

Dans le contexte de restrictions budgétaires que nous connaissons, le RIFSEEP accroît les inégalités entre les agents

et favorise la recherche de la performance individuelle et non plus l'intérêt collectif pour l'exercice des missions de service public auprès de la population.

C'est la raison pour laquelle la CGT combat pour l'abrogation du RIFSEEP.

Cumulé aux conséquences du PPCR (avec la remise en cause de l'avancement minimum), c'est une fois de plus une attaque frontale contre les agents publics!

RAPPEL DES PRINCIPES STATUTAIRES EN MATIÈRE DE RÉGIME INDEMNITAIRE

Il convient de rappeler les quatre grands principes applicables en matière de régime indemnitaire.

A. Principe de légalité

L'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée précise que : « Les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire ».

L'autorité territoriale ou l'organe délibérant ne dispose donc d'aucun pouvoir pour instaurer une prime qui ne serait pas prévue par un texte législatif ou réglementaire.

B. Principe d'égalité

Les mêmes primes doivent s'appliquer pour les agents se trouvant de manière objective dans des situations identiques (principe « d'égalité de traitement des fonctionnaires appartenant à un même cadre d'emplois »).

C. Principe de pari

L'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée précise que « l'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale ou le conseil d'administration d'un établissement public local fixe les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État ».

Le régime indemnitaire en vigueur dans les collectivités ne doit pas être

plus favorable que celui en vigueur dans la fonction publique d'État.

D. Principe de libre administration des collectivités

Il appartient à l'assemblée délibérante de la collectivité territoriale ou au conseil d'administration de l'établissement public de fixer localement le régime indemnitaire (dans la limite des régimes dont bénéficient les différents services de l'État).

Le comité technique est compétent pour émettre un avis sur les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents.

ENTRÉE EN VIGUEUR DU DISPOSITIF ET APPLICATION

Depuis le 1^{er} juillet 2015, il est possible d'attribuer le RIFSEEP aux Administrateurs territoriaux.

Au 31 décembre 2015, l'article 7 (III et IV) du décret n° 2014-513 abroge la prime de fonctions et de résultats (PFR) ainsi que l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires (IFRSS); cette indemnité peut actuellement être versée, dans la FPT, aux conseillers socio-éducatifs et aux assistants socio-éducatifs.

Ainsi, les délibérations des collectivités ayant basculé sur la PFR (pour les administrateurs territoriaux et les attachés territoriaux) sont privées de base légale à compter du 1^{er} janvier 2016. Il est donc recommandé que ces collectivités délibèrent de nouveau, dans un délai raisonnable, après saisine du comité technique.

LES BÉNÉFICIAIRES

Tous les fonctionnaires stagiaires et titulaires à temps complet, à temps partiel et à temps non complet, ainsi

que tous les agents contractuels à temps complet, à temps partiel et à temps non complet.

Le régime indemnitaire peut être versé aux fonctionnaires territoriaux (stagiaires et titulaires) et **étendu par délibération aux agents contractuels de droit public (CDD et CDI).** Pour la fonction publique d'État, l'entrée en vigueur générale du dispositif est fixée par échéances programmées jusqu'au 1^{er} janvier 2017. Pour la fonction publique territoriale, en vertu du principe d'équivalence (décret n° 91-875 du 6 septembre 1991), sont concernés, dans un premier temps, **les cadres d'emplois des filières administrative, sociale, sportive, animation ainsi que certains cadres d'emplois de la filière technique.**

À ce jour, tous les arrêtés pris pour application du RIFSEEP aux corps des services déconcentrés de l'État ne sont pas encore publiés. Voir tableau* récapitulatif des cadres d'emplois pour lesquels le RIFSEEP est applicable (au regard des corps équi-

valents de l'État prévus par le décret n° 91-875).

LES NON-BÉNÉFICIAIRES

Les agents contractuels recrutés sur la base de l'article 3-3-1° de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 (absence de cadre d'emplois) ne peuvent percevoir de régime indemnitaire, leur emploi n'étant pas référencé à un grade de la Fonction publique territoriale.

Les agents des filières Sapeurs-Pompiers et Police Municipale.

Pour la CGT, la situation des agents contractuels doit aussi être prise en compte. Les mêmes garanties doivent être maintenues pour les agents mis à disposition en s'appuyant sur l'article 21 du décret 85-397 sur les droits syndicaux.

DISPOSITIF DU RIFSEEP

Le RIFSEEP a vocation à remplacer les régimes indemnitaires existants de l'ensemble des corps de la fonction publique de l'État (sauf exception

* Voir les tableaux sur notre site Internet > Thématiques > Statut > RIFSEEP



Le RIFSEEP accroîtra les phénomènes de promotion ou de mutation, non en fonction des compétences, mais pour favoriser la promotion de certains collègues en dépit de toute logique de déroulement de carrière et de Statut.

fixée par arrêté) et, par équivalence, des cadres d'emplois de la Fonction publique territoriale.

Le RIFSEEP est composé de deux indemnités distinctes introduites pour la Fonction publique d'État par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 :

→ Une indemnité (mensuelle, la périodicité de versement des primes fixée pour la Fonction publique d'État ne s'imposant théoriquement pas pour la Fonction publique territoriale) de fonctions, de sujétions et d'expertise (**IFSE**) tenant compte du niveau d'expertise et de responsabilité du poste occupé, mais également de l'expérience professionnelle (indemnité principale du dispositif) ;

→ Un complément indemnitaire annuel (**CIA**) tenant compte de la valeur professionnelle et de la manière de servir et qui de ce fait n'a pas vocation à être reconduit automatiquement tous les ans pour un même montant (indemnité facultative).

Le RIFSEEP a vocation à s'appliquer à l'ensemble de la Fonction publique territoriale (sauf les filières police municipale et sapeurs-pompiers) et à se substituer à l'ensemble des primes existantes à ce jour.

Sa portée est donc plus large que celle de la Prime de fonctions et de résultats (PFR) qui était réservée (en l'état des textes publiés) à la filière admi-

nistrative et à certains cadres d'emplois uniquement.

RÈGLE DE NON CUMUL DU RIFSEEP AVEC CERTAINES PRIMES OU INDEMNITÉS

Suivant l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, les primes et indemnités suivantes ne sont pas cumulables avec le RIFSEEP :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires ;
 - La prime de rendement ;
 - L'indemnité de fonctions et de résultats ;
 - La prime de fonctions informatiques ;
 - L'indemnité d'administration et de technicité ;
 - L'indemnité d'exercice de mission des préfectures ;
 - La première part de l'indemnité représentative de sujétions spéciales et de travaux supplémentaires.
- La prime de fonctions et de résultats est, quant à elle, abrogée.

En revanche, le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex. : frais de déplacement).
- Les dispositifs d'intéressement collectif.
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex. : indemnité compensatrice ou différentielle, GIPA, etc.).
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (ex. : heures supplémentaires, astreintes).

Les avantages acquis au titre de l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée restent cumulables avec l'IFSE (exemple prime annuelle).

L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise repose :

- d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels liés aux fonctions,
- d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle accumulée par l'agent.

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions.

Par ailleurs, il convient de fixer des montants maximaux pour les agents bénéficiant d'une concession de lo-

gement pour nécessité absolue de service. Ce bénéfice constitue, en effet, un élément de rémunération en nature lié aux sujétions qui pèsent sur l'agent logé au titre de ses fonctions. Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes



Le RIFSEEP attaque la neutralité du fonctionnaire.

La cotation des postes, un outil de déqualification !

La circulaire du 5 décembre 2014 précise par exemple que le groupe n° 1 des personnels de catégorie C sera réservé aux fonctions à fortes responsabilités, regroupera les fonctions sujettes à technicité, sujétion particulière ou soumis à un environnement professionnel interne ou externe contraignant.

Il s'agit ici éventuellement (si la cotation du poste en groupe 1 est réalisée en ce sens) de verser une prime à un personnel de catégorie C exerçant au quotidien des fonctions de catégorie B (idem pour les autres catégories). Aujourd'hui, de nombreux collègues exercent des missions de catégorie supérieure.

La vraie réponse serait la requalification statutaire des agents en les promouvant en catégorie supérieure avec un traitement et un déroulement de carrière correspondant véritablement aux fonctions de l'agent.

Pour la CGT, nous devons exiger en Comité Technique d'avoir la connaissance de l'enveloppe budgétaire globale (prévue par le décret 85-603 régissant les CT) par catégorie ainsi que toutes les fiches de poste, l'organigramme complet et détaillé, le document unique ainsi que tous les régimes indemnitaires mis en place dans la collectivité. C'est avec tous ces documents que nous pourrons construire et mettre en application notre orientation revendicative dans les collectivités.

de fonctions au vu de critères professionnels. Ces critères doivent permettre de répartir les différents postes de la collectivité au sein de groupes de fonctions.

Les sujétions qui font déjà l'objet d'une indemnisation dans le cadre de dispositif indemnitaire cumulable avec le RIFSEEP ne doivent pas être prises en compte lors de la répartition des fonctions au sein des différents groupes de fonctions.

A. Les groupes de fonctions

Ces fonctions sont classées au sein de différents groupes au regard des trois critères professionnels suivants (article 2 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014) :

- 1^{er} critère : fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- 2^e critère : technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- 3^e critère : sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au

regard de son environnement professionnel.

Chaque poste doit être réparti au sein des groupes de fonctions selon les critères suivants, explicités par la circulaire : voir tableaux*

Ces critères doivent regrouper, par catégorie hiérarchique, les postes pour lesquels le niveau de responsabilité et d'expertise est similaire, quels que soient le grade et la filière des fonctionnaires.

Des arrêtés ministériels détermineront ou détermineront (article 2 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014) : voir tableaux*.

Les montants maximaux afférents à chaque groupe de fonctions, et ceux applicables aux agents logés par nécessité de service.

- Pour chaque corps, le nombre de groupes de fonctions.
- Les montants minimaux de l'indemnité applicables à chaque grade.

La circulaire du 5 décembre 2014 (Fonction publique d'État) préconise une répartition de la façon suivante :

- Catégorie A = maximum 4 groupes de fonctions (groupes 1, 2, 3, 4);
- Catégorie B = maximum 3 groupes de fonctions (groupes 1, 2, 3);
- Catégorie C = maximum 2 groupes de fonctions (groupes 1 et 2).

Dans la Fonction Publique Territoriale, c'est transposé par arrêtés, pris par filières et cadres d'emplois : voir les tableaux* « cadres d'emplois concernés » sur le site.

Pour les emplois fonctionnels, il sera tenu compte des dispositions statutaires correspondantes. Les arrêtés ministériels fixent le nombre de groupes de fonctions par corps (cadres d'emplois pour la Fonction publique territoriale). Ces arrêtés prévoient également les montants maxima et minima afférents à chaque groupe de fonctions et les montants maxima et minima applicables aux agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service, ces arrêtés sont applicables à la Fonction publique territoriale au regard des équivalences des cadres d'emplois avec la Fonction publique de l'État.

Les groupes de fonctions 1 devraient être réservés aux postes les plus lourds et les plus exigeants (circulaire du 5 décembre 2014). **Cependant, il importe de rappeler qu'une circulaire ministérielle ne peut fournir que des préconisations qui n'ont pas vocation à s'imposer aux collectivités.** Concrètement, la collectivité pourrait répartir les postes par groupes de fonctions en se référant à l'organigramme de la collectivité et à l'ensemble des fiches de poste. **Cette répartition se fera sans distinction des grades et de la filière des agents.**

Les indicateurs dont la liste n'est qu'indicative pourront être utilisés pour répartir les postes au sein de chaque groupe de fonctions.

Pour autant, cette circulaire du 5 décembre 2014 indique que « *pour chaque corps, est ainsi déterminé un nombre limité de groupes de fonctions. Ceux-ci seront formellement déconnectés du grade* ». Il est donc clairement fait référence au principe statutaire de séparation du grade (carrière) et de l'emploi (fonctions).

Dans le cadre de la mise en place de ce nouveau régime indemnitaire qui valorise les fonctions des agents, une « *cotation des postes* » sera recommandée, c'est-à-dire une typologie des postes au sein de la collectivité en déterminant des niveaux de responsabilité et de sujétions (notamment en s'appuyant sur l'organigramme et les fiches de postes).

Chaque poste devra donc être réparti au sein de groupes de fonctions.

B. Le réexamen

Le versement de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise est mensuel et son montant fait l'objet d'un réexamen (article 3 décret n° 2014-513 du 20 mai 2014) :

- En cas de changement de fonctions;
- Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent;
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

LA PRISE EN COMPTE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

L'expérience professionnelle est prise en compte dans l'attribution de l'IFSE. Elle peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur :

- L'élargissement des compétences ;
- L'approfondissement des savoirs,
- La consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste.

La circulaire ministérielle du 5 décembre 2014 précise que l'expérience professionnelle doit être différenciée :

- de l'ancienneté qui se matérialise par les avancements d'échelon.
- de la valorisation de l'engagement et de la manière de servir.

La modulation de l'IFSE ne doit pas être rattachée à la progression automatique de carrière de l'agent, et ce quelle que soit la catégorie statutaire dont il relève

Ainsi trois critères sont également retenus pour déterminer l'expérience de l'agent :

→ « **Nouvel arrivé sur la fonction** » : l'agent débute soit dans l'administration soit dans le domaine de compétence propre à ses nouvelles fonctions;

→ « **Confirmé** » : l'agent a appris à connaître son domaine de compétences et a vu ses responsabilités s'accroître

→ « **Expert** » : l'agent fait référence dans son domaine de compétences

L'expérience professionnelle est un critère individuel qui ne doit pas être pris en compte dans le placement de l'emploi dans un groupe de fonctions.

Son influence se traduit dans le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise qui sera attribué à l'agent selon un système de modulation non défini par les textes. La délibération pourra donc fixer une périodicité au terme de laquelle le montant de l'IFSE fera l'objet d'un réexamen tenant compte de l'expérience professionnelle. Toutefois, la collectivité ne sera pas tenue de revaloriser obligatoirement ce montant.

Le caractère très flou des critères énumérés par la circulaire du 5 décembre 2014 laisse le champ libre à toutes les interprétations et donc à l'arbitraire.

LE MAINTIEN DU MONTANT INDIVIDUEL LORS DE LA MISE EN PLACE DE L'IFSE

Lors de la première application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel (garantie individuelle du pouvoir d'achat-GIPA, indemnité de résidence, supplément familial de traitement, remboursements de frais ainsi que les indemnités d'enseignement ou de jury, les primes et indemnités liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail cumulables avec l'IFSE, ...), **est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise jusqu'à la**

date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience acquise prévu au 2° de l'article 3 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014. La circulaire ministérielle du 05 décembre 2014 applicable dans la fonction publique d'État prévoit le maintien obligatoire du montant du régime indemnitaire des fonctionnaires de l'État lors de la transposition en IFSE.

Cette disposition ne serait pas applicable obligatoirement dans la Fonction publique territoriale.

LE VERSEMENT DE L'IFSE

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise est versée mensuellement.

Toutefois, en application du principe de libre administration des collectivités territoriales, la délibération de l'organe délibérant pourrait envisager un versement annuel ou en deux fractions (chaque semestre).

Si le glissement de la PFR vers le RIFSEEP est censé se faire sans perte indemnitaire au cours de la première année, rien ne garantit la pérennité du niveau indemnitaire l'année suivante.

L'indemnité versée sera établie dans les limites de l'enveloppe budgétaire allouée. Le montant de l'IFSE peut évoluer au moins tous les 4 ans à la hausse, mais aussi à la baisse :

- en cas de changement de fonctions, si les nouvelles fonctions sont classées dans un groupe moins coté, l'agent peut subir une baisse ;
- au moins tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade suite à une promotion.

Un autre aspect rentre en ligne de compte dans la détermination du montant de l'IFSE : l'expérience professionnelle.

Là encore, il s'agit d'une remise en cause de l'égalité de traitement des fonctionnaires !



© Fotolia - photo 5000

LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Un complément indemnitaire annuel (CIA) peut être versé aux fonctionnaires et agents contractuels relevant des cadres d'emplois éligibles au nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Le complément indemnitaire annuel tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciée, entre autres, au moment de l'entretien professionnel annuel (article 4 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014).

Ainsi, pour fixer le montant du complément indemnitaire annuel, il pourra être tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs ou qualitatifs préalablement fixés.

Des montants maximaux sont fixés par arrêté ministériel pour chaque groupe de fonctions.

Les attributions individuelles, non reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre (puisqu'elles découlent en partie de l'entretien professionnel), peuvent être **comprises entre 0 et 100 % du montant maximal**. Le versement de ce complément est facultatif.

Le complément indemnitaire fait l'objet d'un versement annuel, en une ou deux fractions.

La circulaire du 5 décembre 2014 préconise que la part du CIA ne soit pas disproportionnée par rapport à l'IFSE et soit limitée à un certain pourcentage de l'IFSE dans les proportions suivantes :

- 15 % de l'IFSE pour la catégorie A ;
- 12 % de l'IFSE pour la catégorie B ;
- 10 % de l'IFSE pour la catégorie C.

Ces recommandations ne concernent pour l'instant que les services de l'État.

Toutefois, en application du principe de libre administration des collectivités territoriales, la délibération de l'organe délibérant pourrait envisager un versement mensuel.

LES CRITÈRES À PRENDRE EN COMPTE LORS DU VERSEMENT DU CIA

L'appréciation de la valeur professionnelle se fonde sur l'entretien professionnel.

La circulaire ministérielle en date du 05/12/2014 relative aux modalités de mise en œuvre du RIFSEEP précise que seront appréciés :

- la valeur professionnelle de l'agent,
- son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions,
- son sens du service public,
- sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail,

- la connaissance de son domaine d'intervention,

- sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes comme son implication dans les projets du service ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel.

L'investissement collectif d'une équipe autour d'un projet porté par le service peut être pris en considération dans l'attribution du complément indemnitaire annuel.

Les effets négatifs prévisibles du RIFSEEP

Les freins à une mobilité choisie : la généralisation de la cotation des postes accentuera les blocages à la mobilité choisie. En effet, pourquoi quitter un poste « bien côté » au risque d'y perdre financièrement ?

Une tendance au profilage de postes qui bloque les mutations internes. Les collectivités ont de plus en plus tendance à muter en interne un agent qui connaît déjà le travail plutôt qu'un agent qui souhaite changer de domaine et se former à de nouvelles missions. Cette tendance est accentuée par les suppressions de postes dans les services qui créent des freins supplémentaires à la formation des agents en place, requis pour nécessité de service.

La dégradation des relations au travail avec :

- La mise en concurrence des personnels au sein d'un même service pour bénéficier d'une gratification supérieure à celle du collègue.
- Des effets connus, comme les phénomènes de cour, de constitution de potentats locaux, où l'obligation de plaire au chef indépendamment des objectifs de services publics.
- L'accentuation du clientélisme et du copinage
-

L'IFSE présente une logique identique à celle de la PFR et aboutira aux mêmes dérives. Le complément indemnitaire annuel autorisera ainsi tous les petits arrangements entre amis.

Au-delà des dérives, qu'entraîneront inmanquablement les aspects techniques du dispositif, le RIFSEEP accroîtra les phénomènes de promotion ou de mutation, non en fonction des compétences, mais pour favoriser la promotion de certains collègues en dépit de toute logique de déroulement de carrière et du Statut.

Le régime indemnitaire attaque la neutralité du fonctionnaire. Toute instauration d'un quelconque mérite et sa récompense indemnitaire et individuelle est contraire à l'esprit du Statut. Il est inutile de rappeler que les régimes indemnitaires, odieusement inégalitaires, sont venus « compenser » partiellement la baisse de nos salaires sans compter pour nos retraites. Tout cela justifie une revalorisation immédiate du point d'indice à la hauteur de nos revendications, plutôt que la mise en place de tout régime indemnitaire individualisé et axé sur la « performance » au détriment de l'intérêt général.

Ce dispositif met en concurrence les services, au détriment de la qualité du service public et des conditions de travail des personnels.

**LES CAS DE SUSPENSION
DU RÉGIME INDEMNITAIRE
TENANT COMPTE DES
FONCTIONS, DES SUJÉTIONS,
DE L'EXPERTISE ET DE**

**L'ENGAGEMENT
PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**

Les collectivités pourront s'inspirer du décret n° 2010-997 du 26/08/2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés.

Ainsi, le RIFSEEP suivra le sort du traitement en cas de maladie ordinaire ou durant les congés annuels, le congé pour accident de service, le

congé pour maternité ou pour adoption et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

En congé de longue maladie, de longue durée et de grave maladie, le RIFSEEP est suspendu.

Pour la CGT, cette disposition est inacceptable et le maintien intégral doit être garanti.

LES PROPOSITIONS CGT

→ La suppression de l'entretien d'évaluation et de tout dispositif qui remettrait en cause une véritable reconnaissance des qualifications mises en œuvre et le déroulement de carrière.

→ Dans l'immédiat, la dissociation de l'évaluation de la progression de carrière.

→ Aucune enveloppe fermée globale du nombre de mois de réduction d'ancienneté : suppression des quotas de 20 % et 30 % bénéficiant d'une progression (disposition du protocole PPCR).

→ Aucune majoration de la durée d'échelon qui implique un ralentissement de la carrière.

→ Aucune rémunération mensuelle brute inférieure à 2 200 € (soit 1 800 € net).

→ En complément de la nécessaire évolution du point d'indice, l'intégration des primes à caractère de complément salarial dans les rémunérations indiciaires.

→ Une augmentation forte et immédiate du point d'indice, cumulée à un plan de rattrapage des pertes accumulées après ces presque 6 années blanches.

→ Un salaire minimal de début de carrière à 1 800 euros.

→ Le doublement des salaires entre le début et la fin de la carrière.

→ La reconnaissance des qualifications.

→ Un Nouveau statut du travail salarié et une Sécurité sociale professionnelle prenant en compte les années d'étude, les périodes de privation

d'emploi, la formation professionnelle et la pénibilité.

→ Le renforcement des garanties statutaires de la Fonction publique, condition de la neutralité du service public et de la citoyenneté des agents publics.

→ En mesure transitoire, même niveau d'indemnités pour l'ensemble des corps (AENES, ITRF, Bibliothèques) à 20 % de la rémunération.

La CGT souligne que la satisfaction de ces revendications permettrait de répondre rapidement, clairement et facilement à la nécessaire révision en profondeur du traitement des agents de la Fonction publique territoriale.



Nom : Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

Tél. : Courriel : @

Collectivité (nom et département) :



Fédération CGT des Services publics

Case 547 - 263, rue de Paris - 93515 Montreuil Cedex

Tél. : 01 55 82 88 20 - Email : fdsp@cgt.fr | Site Internet : www.spterritoriaux.cgt.fr

Pour te syndiquer en ligne, scanne le Flashcode !



j'adhère !