



MISE EN ŒUVRE DU R.I.F.S.E.E.P AU CD13 :

AU COMITÉ TECHNIQUE PARITAIRE DU 7 DÉCEMBRE

LA FSU TERRITORIALE 13 FERA ENTENDRE SA VOIX !



Le 21 Novembre dernier se tenait au Conseil Départemental 13 la dernière réunion de travail avec la DRH sur le R.I.F.S.E.E.P.

Le RIFSEEP au fait, c'est quoi ?

Il s'agit du nouveau **R**égime **I**ndemnitaire tenant compte des **F**onctions, des **S**ujétions, de l'**E**xpertise et de l'**E**ngagement **P**rofessionnel instauré par le décret du 20 mai 2014, qui a vocation à s'appliquer à tous les agents de la fonction

publique.

Ce dispositif est centré sur une indemnité principale mensuelle, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) à laquelle peut s'ajouter un complément indemnitaire annuel (CIA).

Le RIFSEEP s'inscrit dans une démarche de simplification des indemnités en réduisant le nombre de régimes indemnitaires.

Modalités du RIFSEEP :

Accroissement de la variabilité et de l'individualisation des primes

Concernant l'indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), pour chaque cadre d'emploi les fonctions types sont déterminées et permettent le classement des agents dans des groupes. A chaque groupe correspond un plafond indemnitaire. La circulaire du 5 décembre 2014 limite le nombre de groupe à quatre groupes pour les A, trois pour les B et deux pour les C.

Pour définir ces groupes, il sera tenu compte de critères professionnels tels que, l'encadrement, la coordination ou la conception ; la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ; les sujétions particulières et le degré d'exposition du poste, mais également de l'expérience professionnelle. Les groupes sont hiérarchisés, le groupe 1 est réservé aux postes les plus lourds ou les plus exigeants.

L'IFSE sera réexaminée à l'occasion de chaque mutation (interne ou externe), changement de grade, de groupe de fonctions ou, au minimum, tous les quatre ans. Il est indiqué dans les textes que lors d'un changement de missions, il n'est pas souhaitable d'envisager une modulation de l'IFSE avant une période de deux ans.





Compte – rendu de la réunion du 21 Novembre 2017



La DRH nous a transmis de nouvelles propositions en matière d'enveloppe globale du régime indemnitaire. L'enveloppe globale est augmenté de 4 millions d'Euros environ passant de 26 à 30 millions d'€.

Concernant l'IFSE (Indemnité de Fonctions, Sujétions et d'expertise) : Cela profite aux agents de catégories C et pour les agents de catégories A de base. Pas pour les catégories B. Pour les agents de la DGAS nous avons obtenu des avancées mais ce n'est pas suffisant et c'est injuste vis-à-vis de certains agents. Les propositions de la collectivité ne font que renforcer le clivage entre les lieux de travail (MDS et autres sites en zones de précarité ou pas) et entre agents sur un même lieu de travail. En effet, la DRH propose 30 € brut par mois pour tous les agents des MDS quelque soit le taux de précarité. Ainsi, les sites déconcentrés sans taux de précarité (CMPP, Pôle Insertion APA, CEGID, etc...) sont ignorés. Par ailleurs, la DRH propose 20 € brut par mois pour tous les Assistants Sociaux Educatifs, ce qui exclut les autres personnels des MDS (Administratifs, EJE, Psychologues, etc...). Pour les Sages-Femmes responsables d'antenne nous avons obtenu la prime d'encadrement. Pour les Auxiliaires de Puériculture une augmentation de 75€ bruts par mois. Enfin, les agents des collègues (hors IFSE) ont eu une compensation sur leur IAT.

La FSU Territoriale 13 demande le même montant d'augmentation pour tous les personnels des MDS et sites déconcentrés.

L'IFSE sera attribuée suivant les emplois et les fonctions que chacun(e) occupe dans la collectivité.

Concernant le CIA (Complément Indemnitaire Annuel) : nous ignorons après 3 réunions qui percevra désormais les 900 000 Euros budgétisés dans le C.I.A.?

Il y aura trois applications distinctes :

Au 1er Mars 2018 avec une rétroactivité au 1er Janvier 2018 pour les Administrateurs, Attachés, Rédacteurs, Adjoint administratifs, Adjoint Techniques, Conseillers socio éducatif, Assistants socio éducatif, Adjoint du Patrimoine, Educateurs des APS, et Animateurs.

Au 1er Juillet 2018 pour les Médecins, Psychologues, Biologistes, Vétérinaires, Educateurs de Jeunes Enfants, Ingénieurs en Chef, Ingénieurs, Techniciens, Conservateurs des Bibliothèques, Conservateurs du Patrimoine, Attachés de Conservation du Patrimoine, Bibliothécaires et Assistants de Conservation du Patrimoine.

Au 1er janvier 2019 pour les Conseillers des APS, Sages-Femmes, Cadres de santé, Infirmiers, Puéricultrices, Techniciens Paramédical, Auxiliaires de Puériculture et Agents des Collèges.

Le syndicat FSU Territoriale du CD13 a envoyé à Madame La Présidente le 15 septembre un courrier lui demandant, dans le cadre de la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire, l'augmentation significative de l'enveloppe globale d'environ 5 millions d'€. Cette enveloppe sera finalement augmentée d'environ 4 millions d'€.

Commentaire :

Pour la FSU cette augmentation est encore insuffisante. C'est au moins 5 millions qui étaient nécessaire pour réduire voire faire disparaître toutes les inégalités et les injustices dans la collectivité en matière de régime indemnitaire et notamment le versement d'une indemnité pour les cadres d'emplois ne bénéficiant pas d'un reliquat : Psychologues, Médecins, Ingénieurs, Techniciens, Biologistes, Sages- Femmes, Puéricultrices, Auxiliaires de Puériculture, Infirmiers, Cadre de Santé, Conservateurs du Patrimoine, Techniciens Paramédical, Conseillers des APS. Le salaire de plus de 1000 agents va encore être minoré sans raison et sans motif. Cette injustice est insupportable.

La DRH propose suite à nos revendications concernant les groupes de respecter le Décret pour les catégories C et B mais pas pour les A. Il y aura donc 5 Groupes en A, 3 en B et 2 en C.

Commentaire :

Le respect du Décret pour les catégories C et B est pour nous une grande victoire car 3 groupes en C aurait fortement pénalisé les plus bas salaires. En revanche maintenir 5 groupes en A pénalisera financièrement les premiers grades des cadres d'emplois de catégorie A.

En ce qui concerne le CIA, la DRH a informé de sa volonté de le mettre en place, sans pour l'instant en préciser les modalités, ce qui est de notre point de vue est très surprenant.

Commentaire :

Le CIA qui doit tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir est une « prime au mérite ». La somme actuellement budgétisée est de 900 000 €. La FSU réaffirme sa volonté que l'ensemble des primes soit intégré dans la partie fixe (IFSE) sans qu'il y ait encore des discriminations entre les agents.

Le CTP se réunira le jeudi 7 décembre à 9h. Pour la FSU territoriale 13 le compte n'y est pas. Les inégalités concernant l'ex reliquat ne sont pas résolus. Pourquoi environ 1000 agents seraient encore pénalisés sur leur IFSE parce qu'ils ne percevaient pas de reliquat ?

Concernant les catégories, seule la catégorie C de base progresse vraiment, la catégorie A progresse a minima et la catégorie B stagne, voire progresse peu. Pourquoi 38 % des A, 25% des B et 30% des C ne gagneront rien ?

Enfin, concernant le CIA la FSU territoriale 13 y est opposée. Surtout qu'il règne sur l'application de ce nouveau dispositif un « flou » très surprenant pouvant générer le « fait du prince ».

