



La FSU TERRITORIALE **du Conseil Départemental 13**

☎ : 04.13.31.1960, 1961, 1962, 1963
✉ : syndicat.fsu@departement13.fr
🌐 : <http://sducg13.hautetfort.com/>



Octobre 2017

LE RIFSEEP :

UNE PRIME À LA PERFORMANCE QUI MENACE ENCORE NOTRE POUVOIR D'ACHAT

Le 26 octobre dernier se tenait au Conseil Départemental 13 la seconde réunion de travail avec la DRH sur le RIFSEEP.

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

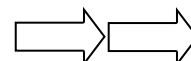
Concernant l'indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), pour chaque cadre d'emploi les fonctions types sont déterminées et permettent le classement des agents dans des groupes. A chaque groupe correspond un plafond indemnitaire. La circulaire du 5 décembre 2014 limite le nombre de groupe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



TOURNEZ SVP





Compte – rendu de la réunion du 26 Octobre 2017



Le DRH s'était engagé à nous transmettre le 26 octobre les propositions de la collectivité en matière d'enveloppe globale, de classification des emplois et à répondre aux propositions des organisations syndicales.

Un Comité Technique Paritaire sera convoqué en décembre pour valider le dispositif du RIFSEEP, pour une application au 1er Mars 2018 avec une rétroactivité au 1er Janvier 2018.

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

Des documents de travail ont été transmis aux organisations syndicales pour étude et débat. Un retour de nos avis s'effectuera lors d'une troisième réunion, dans le courant du mois de novembre.



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 500 000 € pour atteindre une augmentation globale d'environ 3 millions d'€.

Commentaire :

Pour la FSU cette augmentation est insuffisante, Comme nous l'avons demandé le 15 septembre à Madame La Présidente, ce sont 5 millions qui sont nécessaires pour réduire voire faire disparaître toutes les inégalités et les injustices dans la collectivité en matière de régime indemnitaire.



La DRH nous propose dans sa mise en œuvre du RIFSEEP, 5 groupes en A, 3 groupes en B et 3 groupes en C.

Commentaire :

La FSU Territoriale demande l'application du Décret qui fixe 4 Groupes en catégorie A, 3 en catégorie B et 2 en catégorie C.

Pour nous, plus il y a de groupes dans les catégories moins il y aura de pouvoir d'achat pour les premiers grades (Attaché, Rédacteur, Adjoint Administratif).



Concernant les travailleurs médico-sociaux, le DRH propose d'augmenter tous les agents concernés dans les MDS de 360 € brut par an, soit environ 25 € net par mois.

Commentaire :

Cette proposition est dérisoire face à l'augmentation de la précarité sur l'ensemble du département et face à l'augmentation des besoins des usagers. La collectivité ne prend pas en compte nos revendications d'augmentation de 100 € par mois pour tous les agents des MDS.



Le reliquat désormais sera intégré dans l'IFSE (partie fixe).

Commentaire : La collectivité continue d'exclure les cadres d'emplois et les agents ne percevant pas de reliquat : Ingénieurs, Techniciens, Psychologues après 2002, Sages-Femmes, etc...

Pour la FSU, les inégalités vont se poursuivre ce qui est inacceptable.



En ce qui concerne le CIA, la collectivité a informé de sa volonté de la mettre en place, sans pour l'instant en préciser ses modalités.

Commentaire :

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

Tout n'est pas gravé dans le marbre !

D'autres réunions sont prévues avant le CTP, qui actera les décisions en décembre. Par leur présence, leur participation et leurs propositions, les délégués FSU continueront de défendre la justice et l'équité pour tous les agents !