

RIFSEEP

**ATTENTION : DANGER
POUR LES AGENTS DU DÉPARTEMENT**



Le RIFSEEP, c'est quoi ?



Le RIFSEEP (**R**égime **I**ndemnitaire tenant compte des **F**onctions, des **S**ujétions, de l'**E**xpertise et de l'**E**ngagement **P**rofessionnel) est un nouveau régime indemnitaire de la fonction publique créé par le décret du 20 mai 2014.

Il regroupe et fusionne toutes les primes actuelles (hors NBI, indemnité de résidence ou Supplément Familial de Traitement), y compris la prime de fin d'année.

Comment ça marche ?

Le RIFSEEP est composé de deux primes :

L'I.F.S.E.

(indemnité de base)

L'Indemnité de **F**onction de **S**ujétion et d'**E**xpertise est versée mensuellement, de façon fixe, et dépendra des fonctions exercées dans le même cadre d'emploi.

Le C.I.A.

Le **C**omplément Indemnitaire **A**nnuel "au mérite" est versé annuellement et son attribution sera individuelle.

Le C.I.A. aura pour effet de généraliser l'individualisation des salaires et l'arbitraire au nom d'une prétendue prise en compte de l'engagement professionnel.

A ce jour, nous n'avons aucune information concernant la part réservée au C.I.A.

Le RIFSEEP, c'est quoi ?



La mise en œuvre du RIFSEEP s'accompagne de la création de groupes de fonctions qui déterminent le montant de l'IFSE mensuelle.

Ce nouveau régime indemnitaire n'est donc plus associé au grade et à la filière, mais aux missions exercées en fonction du poste occupé avec pour conséquence de possibles écarts de rémunération entre des agents d'un même grade qui n'occupent pas les mêmes fonctions.

Qui est concerné ?

Ce nouveau régime indemnitaire concerne TOUS les agents titulaires et stagiaires de la Fonction Publique Territoriale.

Au Département du Var, il se substituera à l'ancien régime indemnitaire :

- ❖ **Dès le 1^{er} juillet 2021 pour la partie IFSE ;**
- ❖ **Dès le 1^{er} janvier 2022 pour la partie C.I.A.**

Quelles modalités au Département du Var ?



La collectivité n'a organisé, pour le moment, qu'une seule rencontre avec les organisations syndicales.

Elle a présenté un projet de mise en oeuvre du RIFSEEP que nous ne pouvons accepter :

A partir du 8^{ème} jour d'arrêt maladie, l'IFSE sera diminuée de **40 %**.

Quelles modalités au Département du Var ?



Contrairement à ce qu'a annoncé le Président, la collectivité a décidé de garantir le maintien du montant du régime indemnitaire actuel des agents pour une seule année.

A compter de 2022, ce sera la surprise : maintien en l'état, revu à la hausse (on peut rêver), revu à la baisse (plus probable), tout est possible.



Quelles modalités au Département du Var ?



Dans chaque groupe et sous-groupe de fonctions, la collectivité a fixé le montant de l'IFSE, correspondant au montant médian du régime indemnitaire actuel perçu par les agents placés dans chaque sous-groupe.

Si aujourd'hui, vous percevez un montant supérieur au montant médian, votre régime indemnitaire sera baissé au niveau du montant médian.



Les conséquences de cette mise en oeuvre liées aux choix du Département du Var



- **une perte de rémunération** après une année de mise en place du RIFSEEP,
- **une perte de rémunération** si votre régime indemnitaire actuel est supérieur au montant médian de votre sous-groupe de fonction,
- **une perte de rémunération** lors d'un changement de poste ou lors de la révision de l'IFSE, prévue a minima tous les 4 ans,
- **une perte importante de rémunération** dès le 8^{ème} jour d'arrêt maladie.

CE QUE REVENDIQUE LA CGT



- ❖ La stricte application de l'article 6 du décret du 20 mai 2014 qui stipule que :

Le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu 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.

CE QUE REVENDIQUE LA CGT



- ❖ Le maintien de l'IFSE en cas d'arrêt maladie, quelle que soit sa durée (on ne choisit pas d'être malade !)
- ❖ La communication au plus tôt de la liste des postes dans chaque groupe et sous-groupe de fonctions et le montant de l'IFSE pour chacun des sous-groupes.
- ❖ La prise en compte dans les groupes de fonction du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (article 2 du décret du 20 mai 2014).
- ❖ Un CIA à 0 % du montant total du RIFSEEP (comme l'autorise l'article 4 du décret du 20 mai 2014).

CE QUE REVENDIQUE LA CGT



LA CGT DEMANDE LE REPORT DU RIFSEEP AFIN DE GARANTIR UNE RÉELLE CONCERTATION DANS L'INTÉRÊT DES AGENTS ET NON UNE MISE EN OEUVRE A LA HUSSARDE.

La collectivité a déjà tellement pris de retard, elle peut bien s'accorder un temps suffisant de concertation.

Pour rappel, la CGT nationalement est opposée au RIFSEEP qui institue une rupture d'égalité entre les fonctionnaires d'un même grade et une mise en concurrence entre agents contraire au sens du service public.