

CD 08

Le RIFSEEP bientôt mis en place dans la collectivité: Attention Danger

#Rémunération #CD08



Pour la CGT, nul besoin d'inventer une nouvelle usine à gaz : les outils de modulation indemnitaire existent déjà : les tableaux livrés par corbeaux en début d'année l'ont bien montré !

Depuis Juillet, un cabinet (ESPALIA) est chargé de mettre en place le RIFSEEP dans la collectivité au 1 janvier 2020.

Une Communication officielle bien rodée vous présentera les nouvelles modalités de rémunération, vous faisant penser que rien ne change et même miroiter quelques primes.

Ne vous y trompez pas ! Le RIFSEEP va aligner les rémunérations vers le bas, revoir la logique d'avancement de grade en faisant la part belle à l'individualisation. L'objectif final étant de faire totalement disparaître le statut de fonctionnaire.

Pour rappel le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) se décline en 2 parties :

- L'indemnité de base (IFSE) versée mensuellement ;
- Et un Complément Indemnitaire (CIA) versée annuellement ;
- L'indemnité de base, l'IFSE, sera créée par intégration de l'ensemble des primes actuelles. Toutes les primes en une ! Seules seront exclues : la Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat (GIPA), le supplément familial de traitement, les frais de déplacements, et la NBI. Cette indemnité est basée sur la situation individuelle, est révisable tous les 4 ans pour les agents restant sur leur poste (sauf avis contraire du chef de service – manager- qui peut bloquer le passage d'un pallier à l'autre). Toutefois, elle peut être revue plus rapidement, du fait d'un changement de fonction de l'agent. C'est donc l'intégration du critère de mobilité dans la prime ! Il faudra donc être mobile sous peine de voir sa rémunération indemnitaire stagner... Travailleurs sociaux : si vous voulez la prime, postulez en suivi de placement...
- Un Complément Indemnitaire Annuel (CIA) qui « tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir ». Le Président a choisi de lier celui-ci aux résultats et à l'implication dans les projets de l'Administration (pour 60%) et à l'Absentéisme (Pour 40%).

En clair, vous pourrez y prétendre si vous n'êtes pas malade ou blessé et si vous êtes bien « noté » par votre Manager (nouveau nom des chefs de service). L'entretien individuel d'évaluation va prendre un poids non négligeable, cassant les solidarités et exacerbant les tensions entre les personnels.

Surtout, le CIA obéit à une logique « d'enveloppe fermée » et de répartition par quotas. Autrement dit, il ne sera pas destiné à tout le monde, et surtout pas dans les mêmes proportions pour ses heureux bénéficiaires.

Pour la CGT, nul besoin d'inventer une nouvelle usine à gaz : les outils de modulation indemnitaire existent déjà : les tableaux livrés par corbeaux en début d'année l'ont bien montré !

Si la mise en place de l'IFSE est obligatoire, le CIA lui est facultatif. Nous demandons au Président Bourgeois de renoncer à la mise en place du CIA.

Chaque agent doit rapidement connaître son groupe de fonction permettant le calcul de l'IFSE et que cela lui soit communiqué par écrit dans les meilleurs délais, avec sa fiche de poste à jour. A ce jour, les Organisations Syndicales n'ont toujours pas de données précises sur les classements et les critères retenus de classification.

