

RIFSEP-REVENDICATIONS





PAR LA





LE RIFSEEP : Rappel du cadre des négociations



L'IFSE : La Définition et les questions La Méthode Les revendications



Le CIA: Les revendications



Les AUTRES PRIMES : 13eme mois / Prime de fin d'année Les revendications



la FAQ du RIFSEEP!

PREAMBULE

Petit Rappel des évolutions de rémunération, ça se passe comme ça à la CeA...

L'article de france bleu alsace du 17 aout 2020 :

INFO FRANCE BLEU ALSACE - Les directeurs de service et les élus du conseil départemental du Haut-Rhin vont voir leurs revenus augmenter en janvier 2021 avec la création de la Collectivité européenne d'Alsace.

"Alors que le Haut-Rhin et le Bas-Rhin fusionneront en une collectivité européenne d'Alsace le 2 janvier 2021, les deux conseils départementaux sont actuellement en plein préparatifs de ce Big Bang administratif. Les services se préparent à de gros changements mais pas vraiment à réaliser des économies. France Bleu Alsace a ainsi appris que les directeurs de service du Haut-Rhin - ils sont une bonne douzaine - ont enregistré de belles augmentations de salaire : en moyenne 8.000 euros annuel.

L'explication est simple : avant la fusion, il convient d'aligner les salaires de ces hauts fonctionnaires sur ceux de leurs collègues du Bas-Rhin. En janvier, certains resteront directeurs d'autres deviendront directeurs adjoints. Le coup de pouce financier aidera sans doute à faire passe la pilule."

La CFDT salue ce souci d'équité et propose de l'adapter à tous les agents.

LE RIFSEEP : Le Cadre des négociations

Les revendications de la CFDT s'inscrivent dans un cadre précis où l'administration s'est exprimée sans ambage pour :

- "garder le meilleur des deux collectivités en faveur des agents",
- Permettre l'attractivité de certains profils difficiles à recruter ou métiers en tension.
- Valoriser certains métiers de catégorie C, notamment dans la restauration collective et les routes.

Par ailleurs l'ensemble des propositions faites dans ce document suit le principal objectif de la CFDT, à savoir maintenir une équité entre les agents.

LE RIFSEEP EN QUESTION? CONSULTEZ NOTRE FAQ EN FIN DE DOCUMENT!

La Méthode



Pour élaborer ses revendications à l'été 2020 puis pour la reprise des négociations 2021/ 2022, la CFDT a comparé:

• le montant des IFSE versées aux groupes métiers en vigueur au CD67 et 68 puis validés pour la CeA

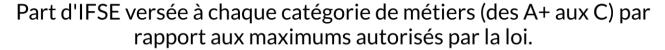
et les a ensuite comparées aux :

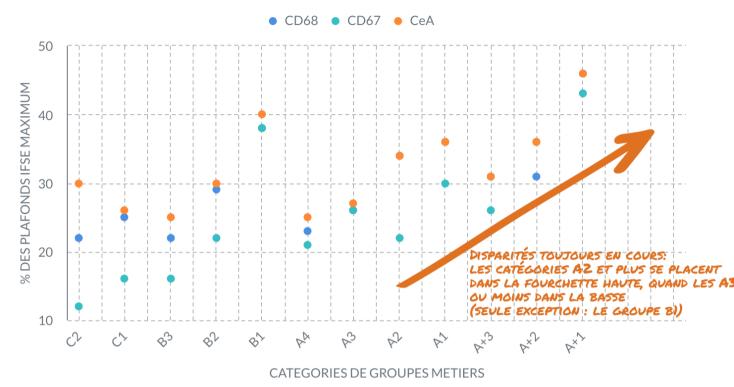
 référentiels ministériels: le tableau récapitulatif des montants du R.I.F.S.E.E.P. applicables par cadre d'emplois / plafonds maximums ministériels (ce tableau sert à plafonner les IESE dans la fonction publique territoriale pour chaque groupe métier selon leur catégorie de rattachement).

LOI		CEA		ex - CD67			ex - CD68		
plafonds IFSE ministeriels maximums* brut MARS 2020 en €	CATEGORIES	montant IFSE CeA en € après négociation	% de l'IFSE par rappport aux maximums ministériels	CATEGORIES	montant IFSE prévu en €	% de l'IFSE par rappport aux maximums ministeriels	CATEGORIES	montant IFSE prévu en €	% de l'IFSE par rappport aux maximums ministeriels
	Catégorie C : 3 groupes de fonctions			Catégorie C : 3 groupes de fonctions			Catégorie C : 3 groupes de fonctions		
945€	C1	285 €	30 %	C1	150 €	16 %	C1	235€	25 %
900 €	C2	235 €	26 %		110 €	12 %		195€	22 %
inexistant	C3	180 €		C3	90 €		C3	150 €	
	C	atégorie B : 3 groupes de fonctions	;	Catégorie B : 3 g	roupes d	fonctions	Catégorie B : 3	groupes o	le fonctions
1 457 €	B1	580 €	40 %	B1	550 €	38 %	B1	550€	38 %
1 335 €	B2	405 €	30 %	B2	300 €	22 %	B2	385 €	29 %
1 221 €	B3	300 €	25 %	B3	200 €	16 %	B3	270 €	22 %
	С	atégorie A : 4 groupes de fonctions	Catégorie A : 4 groupes de fonctions			Catégorie A : 4 groupes de fonctions			
		non revalorisé depuis le 1/1/21.							
3 018 €	A1	Montant entre 900/1100 €	30/36%	A1	900 €	30 %	A1	1 100 €	36 %
		non revalorisé depuis le 1/1/21.							
2 678 €	A2	Montant entre 600/ 900 €	22/34 %	A2	600 €	22 %	A2	900 €	34 %
2 125 €	A3	580€	27 %		550 €	26 %		550 €	26 %
1 700 €	A4	420 €	25 %	A4	350 €	21 %	A4	385€	23 %
	Catégorie A+ : 3 groupe de fonctions			Catégorie A+ : 3 groupe de fonctions			Catégorie A+ : 3 groupe de fonctions		
		non revalorisé depuis le 1/1/21.							
4 165 €	A+1	Montant entre 1800/2000 €	43/48%	A+1	1 800 €	43 %	A+1	2 000 €	48 %
		non revalorisé depuis le 1/1/21.							
3 910 €	A+2	Montant entre 1200/1400 €	31/36%	A+2	1 400 €	36 %	A+2	1 200 €	31 %
		non revalorisé depuis le 1/1/21.							
3 527 €	A+3	Montant entre 900/1100 €	26/31%	A+3	900 €	26 %	A+3	1 100 €	31 %

texte source : Tableau récapitulatif des montants du R.I.F.S.E.E.P. applicables par cadre d'emplois CDG 44 - plafonds ministériels

C'EST MIEUX APRÈS LA NÉGOCIATION CFDT / CEA.
MAIS ÇA DOIT ÊTRE MIEUX ENCORE POUR ÊTRE ÉQUITABLE.





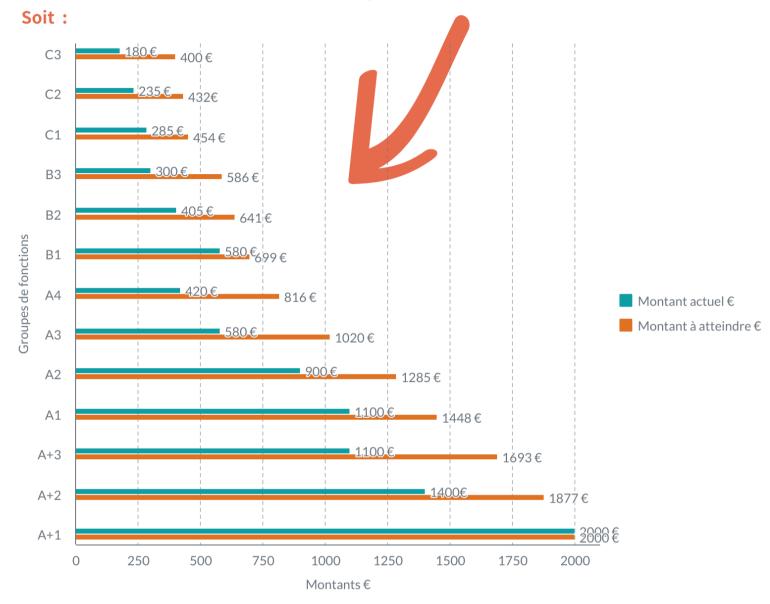
Il apparaît dès lors qu'au CD68, par exemple, les catégories A+1 parvenaient à 48% de leur plafond d'IFSE maximum (doté à 4165 €);les catégories C3 au CD 67 ne parvenaient qu'à 12% de ce plafond (doté lui de 900 €).

Les rémunérations les plus basses ont effectivement bénéficié de revalorisations mais on constate qu'elles demeurent entre 20 et 30 % de leurs plafonds maximum quand les catégories supérieures se placent sur la tranche supérieure (entre 30 et 40% de leur plafond maximum.)

La palme revient au groupe très restreint des A+1 dont les montants AVANT revalorisation à l'été 2020 atteignaient déjà 48 % de leur plafond maximum.

Une inéquité patente apparait dès lors.

A titre d'équité il faudrait alors considérer que tout groupe de fonction doit atteindre 48% de son plafond maximum, comme le groupe A+1 le touche déjà.



Montants IFSE si proportionnels au groupe le mieux doté: A+1

LA CFDT NE REVENDIQUE PAS LE MÊME SALAIRE POUR TOUS, ÉVIDEMMENT!

MAIS LA DIFFÉRENCE DE RESPONSABILITÉ EST DÉJÀ TRADUITE PAR LES MONTANTS INDICIAIRES (DES GRADES) ET LES MONTANTS IFSE (DES GROUPES MÉTIERS).

NOUS REVENDIQUONS LA PROPORTIONNALITÉ ÉQUITABLE DES CES MONTANTS EU ÉGARD AUX GROUPES DE FONCTIONS, AUX RESPONSABILITÉS DE CHACUN.

Les revendications

- Il ne pourra être question de révision à la baisse du Régime indemnitaire avec le nouveau référentiel métier (à négocier courant 2021): si une augmentation de l'IFSE est accusée par un agent au 1er janvier 2021, il ne pourra baisser au moment de la négociation des groupes métiers.
- La CFDT constate l'obligation de renégocier les IFSE de tous les groupes métiers pour parvenir aux proportions des groupes les mieux dotés, à savoir donc 48% des plafonds instaurés. Par équité pure et simple.



- L'augmentation régulière de la part IFSE tous les 4 ans selon les principes pratiqués dans l'ex CD
- 1 date fixe pour tous les agents tous les 4 ans,
- chaque année sur la fiche d'évaluation, 2 critères d'éligibilité à cocher pour obtenir cette augmentation (appelée « Valorisation de l'expérience professionnelle »). Au bout de 4 ans si ces critères sont cochés : la revalorisation est obtenue. Cette revalorisation légale est plafonnée à 10 % de l'IFSE existant avec un minimum de 20€ mensuels (avec 2 critères, 10 € pour 1 critère et pour les agents de plus de 10 ans d'ancienneté dans la collectivité obtention de 30 €).

Pour rappel, l'augmentation de l'IFSE doit avoir lieu en 2021 pour les ex agents du 67. Il faudra donc prévoir cette augmentation en 2021 pour tous les agents de la CeA.

Le CIA:les revendications

- Maintien des 200 € minimum
- Même CIA pour tous sauf éventuellement, les postes fonctionnels.
- Attribution des règles d'évaluation conforme à l'ex CD 67 (plus précises et plus pertinentes pour son attribution).
- Bénéficiaires : Fonctionnaires titulaires, stagiaires et contractuels.
- En cas de maladie : le CIA est versé même si l'agent est absent pour maladie et n'a pu faire l'objet d'une évaluation - donc sans attendre son retour (règle du 68).
- Modalités :
 - Pas de pro-ratisation au temps de présence
 - Pas de pro-ratisation au taux d'emploi
 - Pas de retenue pour absentéisme même en cas de CLM, CLD, grave maladie.
- Pas d'augmentation de la part CIA au sein du Régime indemnitaire à concurrence de la prime de fin d'année ou de l'IFSE; le montant pourra toutefois être revu a la hausse.

Les autres PRIMES: les revendications

Par souci d'égalité de traitement et d'équité, la CFDT exige le maintien de la prime de fin d'année / 13 eme mois. Les agents recrutés depuis le 1/1/21 ne touchent plus cette prime.

LA CFDT REVENDIQUE LE MAINTIEN ET SON VERSEMENT EN 2 TEMPS (COMME DANS L'EX CDG7 : ½ EN JUIN, ½ EN NOVEMBRE) POUR TOUS LES AGENTS DE LA CEA, RECRUTÉS AVANT OU APRÈS LE IER JANVIER 202) AVEC EFFET RÉTROACTIF.

LE RIFSEEP, La FAQ

En résumé:

Qu'est-ce que le RIFSEEP?

Le RIFSEEP ou Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel, est l'outil indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique.

Il se veut un système de primes moins complexe et fragmenté, afin d'accroître la lisibilité notamment dans le cadre de la mobilité des fonctionnaires.

Le <u>décret n° 2014-513 du 20 mai 2014</u> porte création du RIFSEEP. Les modalités de mise en œuvre de ce régime indemnitaire sont définies dans la circulaire du 5 décembre 2014.

Ce régime indemnitaire est constitué de 2 composantes :

- 1 principale : l'Indemnité de Fonctions, Sujétions Expertise = IFSE
- 1 facultative : le complément indemnitaire annuel (CIA) pour valoriser l'Engagement Professionnel

C'est quoi "L'IFSE ?"

L'IFSE constitue l'indemnité principale du RIFSEEP. Versée mensuellement, elle tend à valoriser l'exercice des fonctions. En principe, l'IFSE remplace toutes les primes existantes qui répondent aux mêmes objectifs.

Les exceptions à cette règle de non-cumul, fixées par arrêté interministériel, sont limitées et répondent à des problématiques très spécifiques.

L'IFSE: comment ça marche?

Pour chaque corps bénéficiaire du RIFSEEP, **un nombre limité de groupes de fonctions est déterminé**. La répartition des postes entre les différents groupes de fonctions est décidée par chaque ministère et harmonisée au niveau interministériel ou dans chaque collectivité. Trois critères professionnels sont pris en compte :

- 1. L'encadrement, la coordination ou la conception;
- 2. La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- 3. Les sujétions particulières et le degré d'exposition du poste.

Pourquoi la CFDT insiste sur l'IFSE et pas sur le CIA?

- 1. IFSE non révisable
- 2. CIA revalorisable
- 3. CIA à la tête du client

Une fois chaque poste classé dans un de ces groupes , l'expérience professionnelle acquise par l'agent est également valorisée : approfondissement des savoir-faire, consolidation des connaissances pratiques,...

En combinant l'évolution des fonctions et la valorisation de l'expérience, le montant de l'IFSE peut ainsi évoluer à plusieurs occasions :

- en cas de mobilité au sein du même groupe de fonctions : la polyvalence pourra être valorisée au même titre que la spécialisation ;
- en cas de changement de groupe de fonctions ;
- en l'absence de changement de fonctions, pour tenir compte de l'expérience acquise : ce réexamen intervient au maximum 4 ans après la prise de poste ;
- en cas de changement de grade.



Cela signifie que le régime indemnitaire (les primes, l'IFSE donc) ne dépend plus du grade mais de votre métier, qui appartient à un groupe de fonctions!

Qu'est-ce qu'un groupe de fonctions?

Le groupe de fonctions est la colonne vertébrale du nouveau dispositif indemnitaire : il s'agit de la définition de l'espace professionnel au sein duquel évolue l'agent.

A chaque groupe de fonctions correspond un plafond de primes annuel.

Le nombre de groupes de fonctions est déterminé au regard de la variété des missions propres à chaque corps. Il est toutefois limité, pour favoriser la lisibilité du dispositif.

Le groupe 1 est celui contenant les fonctions dont le niveau de responsabilités est le plus important.

Qui décide de la répartition des différentes fonctions au sein des groupes et selon quels critères ?

La répartition des fonctions au sein des différents groupes est réalisée sur la base de critères objectifs, fixés dans le décret du 20 mai 2014 par l'administration de la Collectivité.

Comment est organisée la répartition des ces groupes de fonction ?

Les critères d'organisation de ces groupes "métier" ou de fonction sont les suivants :

- 1. L'encadrement, la coordination ou la conception ;
- 2. La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- 3. Les sujétions particulières et le degré d'exposition du poste.

La combinaison de ces critères variés permet de prendre en compte toutes les spécificités des postes et notamment les technicités particulières ou les compétences rares.

Par ailleurs, ces critères ne sont pas hiérarchisés : par exemple, le critère « encadrement » ne vaut pas plus que le critère « exposition du poste ». Ils constituent donc une donnée objective permettant aux employeurs de répartir les fonctions dans les différents groupes.

Est-ce que mon grade détermine mon groupe de fonctions?

Le RIFSEEP repose sur une logique "fonctionnelle", de fonction et plus de grade. Ce sont donc les fonctions exercées par un agent, et non son grade, qui déterminent le groupe dans lequel il sera affecté.

En revanche, en cas de promotion de grade, le montant de l'IFSE fait obligatoirement l'objet d'un réexamen par l'employeur.

Par la suite, ce montant pourra évoluer dans différents cas de figure.

Enfin, lorsque l'agent changera de fonctions, le montant de l'IFSE ne pourra ni être inférieur à un plancher fixé par grade, ni supérieur à un plafond déterminé pour le groupe de fonctions dont relève l'intéressé.

Est-ce que je dois nécessairement changer de fonctions pour que mon montant d'IFSE évolue ?

Non, car l'IFSE peut faire l'objet d'un réexamen dans plusieurs cas de figure :

- en cas de changement de groupe de fonctions ;
- en cas de mobilité au sein du même groupe de fonctions ;
- en l'absence de changement de fonctions ;
- en cas de changement de grade.

Le dispositif RIFSEEP prévoit donc le réexamen de la situation indemnitaire d'un agent y compris si celui-ci ne change pas de fonctions et au plus tard 4 ans après la prise de poste.

En effet, l'approfondissement des savoir-faire comme la diversification des compétences pratiques constituent également des éléments à prendre en compte, au même titre qu'un accroissement des responsabilités



CONTACT

Ø 03 88 76 63 06Ø 03 69 49 33 09

© 07 60 76 69 61

@ syndicat.cfdt@alsace.eu

PERMANENCES

n'importe quand, sur rendez-vous:

À Strasbourg:

CFDT Hotel du Département Place du Quartier Blanc 67694 STRASBOURG Cedex 9 Tous les jours

À Mulhouse:

CFDT Mulhouse 1 rue de Provence 68100 Mulhouse

À Colmar:

CFDT - Local de Section C.e.A 3 place du Capitaine Dreyfus 68000 Colmar

ou sur votre lieu de travail!