

Comité Technique du 14 Novembre 2017. RIFSEEP : Une nouvelle "Usine à Gaz" !

Et si le RIFSEEP ne suffisait pas à motiver les agents... A quoi va ressembler notre régime indemnitaire au 1er Janvier 2018 ? Quels seront les montants sur nos fiches de paie ?

A partir du 1er Janvier 2018, nos primes seront simplifiées et la grande majorité des agents se verra attribuer :

* Une part **mensuelle "fixe" modulable** : **I.F.S.E. liée au poste** (cf. Fiche de poste). Ce montant sera défini en fonction de critères et réexaminé à l'occasion de chaque mutation, changement de grade, de groupe de fonctions (cf. tableaux) ou au minimum tous les 4 ans.

* Et une part **variable facultative** : **C.I.A. liée à la manière de servir**. Ce montant sera versé **annuellement** à l'issue de l'entretien d'évaluation.

Suivant son cadre d'emploi, chaque agent sera "parqué" dans un groupe de fonctions. Le groupe 1 étant réservé aux postes les plus exigeants.

La NBI, la prime de vacances, la GIPA, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les heures supplémentaires pour les agents qui peuvent en bénéficier **seront maintenus**. Tout comme les primes plus spécifiques de nos hauts dirigeants qui n'ont pas oublié de conserver leurs privilèges au dépend de l'intérêt collectif des agents (primes de responsabilités, de fonctions et de "représentation" etc.).

Bien entendu, ce nouveau régime indemnitaire, sera variable d'un agent à l'autre... Et l'administration aura aussi comme par le passé une entière liberté dans l'attribution de ces primes. L'intérêt unique de ce nouveau système, est de réduire le nombre de primes par agent, et d'uniformiser celles-ci à l'ensemble des cadres d'emplois...

Ainsi la transparence ne sera toujours pas de rigueur. Le détail des primes intermédiaires entre le minimum et le maximum, reste encore une énigme et un véritable secret d'Etat ! A ce niveau, malgré nos questions aucune réponse crédible n'a été apportée.

Le Maire et sa direction préférant contourner cette problématique en nous précisant que ce calcul se fera en fonction des critères établis sans pour autant nous donner les méthodes de calcul (taux ou cotation...). Par conséquent, **le montant des primes pour chaque agent restera très subjectif et les dérivés seront toujours d'actualité...**

Finalement, rien ne changera et le nouveau régime indemnitaire sera toujours aussi pernicieux qu'avant et **contribuera très certainement à accentuer l'individualisation des rémunérations...**



La FSU vous rapporte quelques chiffres

L'objectif initial de ce nouveau dispositif :
garantir une revalorisation salariale pour les agents.

Que révèlent les tableaux concernant l'IFSE ?

Catégorie A : Cadre d'emploi des Attachés

Groupe de fonctions	Agents non logés		Agents logés pour nécessité absolue de service	
	Montant mensuel mini	Montant mensuel maxi	Montant mensuel mini	Montant mensuel maxi
Groupe 1	Direction générale (DGS – DGA)			
	800.00 €	3017.50 €	800.00 €	1859.16 €
Groupe 2	Comité de direction			
	500.00 €	2677.50 €	500.00 €	1433.75 €
Groupe 3	Chefs de service directeurs adjoint			
	200.00 €	2125.00 €	200.00 €	1193.33 €
Groupe 4	Toutes les autres fonctions			
	175.00 €	1700.00 €	175.00 €	930.00 €

Catégorie C : Cadre d'emploi des Adjoint Administratifs, Agents sociaux, ATSEM, Adjoint d'Animation, Adjoint du Patrimoine, Agents de Maitrise, Adjoint Techniques

Groupe de fonctions	Agents non logés		Agents logés pour nécessité absolue de service	
	Montant mensuel mini	Montant mensuel maxi	Montant mensuel mini	Montant mensuel maxi
Groupe 1	Poste avec encadrement et/ou nécessitant une expertise et/ou une responsabilité importante			
	75.00 €	945.00 €	75.00 €	590.00 €
Groupe 2	Toutes les autres fonctions			
	62.50 €	900.00 €	62.50 €	590.83 €

Catégorie A : Cadre d'emploi des Conseillers socio-éducatifs, (C.C.A.S.)

Groupe de fonctions	Agents non logés		Agents logés pour nécessité absolue de service	
	Montant mensuel mini	Montant mensuel maxi	Montant mensuel mini	Montant mensuel maxi
Groupe 1	Direction générale (DGS – DGA)			
	-	-	-	-
Groupe 2	Comité de direction			
	-	-	-	-
Groupe 3	Chefs de service, directeurs adjoint			
	200,00 €	1623.33 €	-	-
Groupe 4	Toutes les autres fonctions			
	175.00 €	1275.00 €	-	-

Les montants plafonds sont conformes aux textes.

A la demande de la FSU, l'administration a communiqué les montants **planchers intégrant la "revalorisation"**. On constate que ces montants commencent **seulement à 62,50 € Brut/mois pour un agent de catégorie C, soit une revalorisation de 5,00 € brut environ par rapport à l'année 2017...** C'est merveilleux, même pas de quoi aller manger au restaurant gastronomique !

Un agent pourra donc percevoir le seuil minimum ! Soit 62,50 € brut/mois !

Catégorie B : Cadre d'emploi des Rédacteurs, Educateurs des A.P.S., Assistants socio-éducatifs

Groupe de fonctions	Agents non logés		Agents logés pour nécessité absolue de service	
	Montant mensuel mini	Montant mensuel maxi	Montant mensuel mini	Montant mensuel maxi
Groupe 1	Chef de Service			
	150.00 €	1456.66 €	150.00 €	669.16 €
Groupe 2	Poste avec encadrement et/ou nécessitant une expertise et/ou une responsabilité importante			
	125.00 €	1334.59 €	125.00 €	601.66 €
Groupe 3	Toutes les autres fonctions			
	100.00 €	1220.83 €	100.00 €	558.83 €



Quant aux montants plafonds, ils varient d'un montant maximum, en catégorie C de 900€ brut/mois, tandis qu'en Catégorie A, ce montant maximum s'élève à 3017,50 € brut/mois.

Enfin, l'administration s'est fixée à priori des **objectifs à atteindre pour l'IFSE**. A noter la **différenciation pour les agents des filières technique et animation, certains de ces agents dépasseraient-ils déjà les seuils existants ?** Sinon pourquoi les différencier ?

Objectifs des montants IFSE - catégorie C.					
	Administrative	Médico-sociale	Technique	Animation	Culturelle
Groupe 1	150 €	150 €	200 €	200 €	150 €
			150 €	150 €	
Groupe 2	110 €	110 €	150 €	150 €	125 €
			110 €	110 €	

ATTENTION, ce ne sont que des objectifs ! Rien n'impose à la collectivité de les appliquer !

Qu'en est-il du C.I.A. ?

Cadres d'emploi : Attachés, Conseillers socio-éducatifs (C.C.A.S.), Rédacteurs, Educateurs des A.P.S., Assistants socio-éducatifs, Adjoint Administratifs, Agents sociaux, ATSEM, Adjoint d'Animation, Adjoint du Patrimoine, Agents de Maîtrise, Adjoint Techniques

	C.I.A. Complément Indemnitaire Annuel		
	Montant mini	Montant intermédiaire	Montant Plafond
Tous groupes	0 €	50.00 € brut	100.00 € brut

- ✚ Soit vous êtes **mauvais** au travail et vous ne percevrez **RIEN**,
- ✚ Soit vous êtes **à moitié bon** (ou à moitié mauvais) et vous percevrez **50 € brut/an (soit une moyenne de 4,16 € brut/mois)**
- ✚ Soit vous êtes **bon** et vous percevrez **100 € brut/an (soit une moyenne de 8.33 € brut/mois !)**. Cela dépendra de la manière de servir, de votre entretien professionnel et de la façon dont votre supérieur hiérarchique (N+1) vous évaluera.

Il appartiendra à l'agent d'être vigilant le jour de l'entretien professionnel et de veiller à ce que son N+1 coche bien la case "C.I.A." ; sinon vous n'aurez RIEN !

Le versement du C.I.A. s'effectuera **annuellement à l'issue des entretiens professionnels et au plus tard au 31 mars** (pour 2018, versement au plus tard au 31 mars 2019). **Il est facultatif, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.** C'est donc une réelle prime à l'intéressement.

Que dire des enveloppes allouées au RIFSEEP et du coût inhérent pour la ville ?

En réunions de travail, les organisations syndicales ont eu le droit à la présentation de tableaux précisant **les enveloppes financières** destinées au RIFSEEP (décomposés par catégorie et par filière). Prévoyante et soucieuse d'informer les agents, la FSU n'a pas manqué de prendre des notes. En toute transparence, notre organisation syndicale vous apporte ses données et l'analyse qu'elle en a faite.

On remarque que la mise en place du RIFSEEP en 2018 va engendrer un coût général supplémentaire de **419 348,67€** par rapport 2017, soit +22% pour l'ensemble du personnel (ville et CCAS).

On constate aussi que ce coût supplémentaire concerne 797 agents. Ce qui ramène à **un coût moyen mensuel par agent d'environ 44,00 € brut d'augmentation** (C.I.A. compris). Sachant que certains agents auront beaucoup plus et d'autres moins.

Quand certains se gargarisent en annonçant que les agents verront leur régime indemnitaire augmenter de 50 € brut par mois. Nous, à la FSU, nous sommes plus réservés et nous préférons attendre le verdict des fiches de paie de Janvier 2018 pour valider cette petite avancée sociale.

Pour la FSU, ce nouveau régime indemnitaire, à l'image du précédent, manque de transparence, il nous contraint à la méfiance quant à la sincérité des montants fixés pour chacun des agents.

La FSU est entièrement FAVORABLE sur le principe d'une revalorisation significative du régime indemnitaire, mais CONTRE le nouveau système qui sera mis en place dès janvier 2018.

Grand diseux, P'tit faiseur !

(En réponse au Petit Journal de la CFTC)

Les critères d'absentéisme : On dit Merci qui ? Merci la CFTC !

Les agents apprécieront...

A cause de la CFTC qui a réclamé des critères d'absentéisme en cas de congés de maladie ordinaire, les agents subiront dorénavant une retenue de 1/30^e de l'I.F.S.E. appliquée par jour d'absence à compter du 16^{ème} jour d'absence (calculée sur les 12 derniers mois à compter du 1^{er} Janvier 2018).

C'est honteux ! A elle seule, cette décision écorne le dispositif RIFSEEP.

Comme vous le savez, la FSU s'est battue vigoureusement pour annuler ce lourd préjudice pour les agents, elle a même voté CONTRE. Contrairement à la CFTC qui a voté POUR !

Ce syndicat CFTC, a même jeté la suspicion sur les agents, en affirmant en réunion de travail que certains agents bénéficiaient d'arrêts maladie de complaisance et d'accidents de travail non justifiés...

Est-ce digne d'une organisation syndicale? Les membres de la CFTC sont-ils habilités à juger les dossiers médicaux ?

Heureusement comme à son habitude, la FSU a négocié les points suivants : les jours d'hospitalisation ne seront pas pris en compte dans les 16 jours d'absence. Le délai à compter duquel le C.I.A. sera suspendu est porté à 91 jours au lieu de 61 jours.

Aujourd'hui, Il nous paraît inconcevable qu'un Maire Socialiste accepte d'instaurer des critères d'absentéisme. D'autant plus qu'à compter du 1er Janvier 2018, les agents subiront à nouveau la journée de carence instaurée par le gouvernement Macron !

Aussi nous lui avons fait remarquer, qu'une enquête de l'INSEE en date du 1er Novembre 2017 avait démontré que si la journée de carence avait fait baisser légèrement les arrêts maladie de courte durée, il n'en reste pas moins que la durée des arrêts était plus longue.

De même, nous lui avons rappelé qu'en 2014 le gouvernement Socialiste, conscient de l'inefficacité de la journée de carence avait tenu les mêmes propos pour la retirer !

La FSU parie qu'à compter du 1er Janvier 2018, le présentéisme coûtera aussi cher à l'Administration avec des risques de contamination en cas de maladie, de l'anti-productivité...

On entend par "présentéisme", la situation d'un salarié qui est présent sur son lieu de travail, alors que son état physique ou psychique, ou sa motivation ne lui permettent pas d'être pleinement productif.

Quand les agents seront malades...
Ils viendront bosser quand même !
Pour lutter contre l'absentéisme,
ils feront du présentéisme !



MAL PAYÉ-E
MÉPRISÉ-E
PRÉCARISÉ-E
ASSEZ !



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN