

N° 10

19 AVRIL 2016

WEB

SNE-FSU :
sne@fsu.fr
<http://www.sne-fsu.org>

SECRETAIRES SNE-FSU

Secrétaire Général

Jean Luc CIULKIEWICZ

SNE-FSU

104 rue Romain Rolland
93260 LES LILAS

jean-luc.ciulkiewicz@fsu.fr

Tel bur: 01 41 63 27 30

Port: 06 85 91 03 50

Permanence 01 40 81 22 28

Secrétaires adjoints

Patrick SAINT-LEGER

06 70 81 17 16

patrick.saintleger@eurmc.fr

Jean-Marc MARSOLLIER

06 08 47 23 35

marsollier.sne@gmail.com

Anthony TURPAUD

06 12 09 12 39

sne.mercantour@gmail.com

SECRETAIRES BRANCHES

ADEME

Ruven GONZALEZ

06 52 22 04 56

ruven.gonzalez@ademe.fr

ESPACES PROTEGES

Anthony TURPAUD

06 12 09 12 39

sne.mercantour@gmail.com

EAUX & MILIEUX AQUATIQUES

Patrick SAINT-LEGER

06 70 81 17 16

patrick.saintleger@eurmc.fr

MILIEUX & FAUNE SAUVAGE

Jean-Marc MARSOLLIER

06 08 47 23 35

marsollier.sne@gmail.com

SERVICES DE L'ETAT

Bruno DESJARDINS

03 87 56 42 71

bruno.desjardins@developpement-durable.gouv.fr

Le RIFSEEP*

Un régime indemnitaire qui fait l'unanimité... contre lui

SIGNEZ la pétition CGT – FSU - Solidaires

Non à la rémunération au mérite, non au RIFSEEP

Oui à la revalorisation indemnitaire

Le RIFSEEP est construit sur le modèle de la PFR (Prime de Fonctions et de Résultats), régime créé en décembre 2008 qui s'appliquait aux corps administratifs du MEDDE.

Comme lui, il comporte une part liée à la cotation du poste, en fonction du niveau de difficulté et de responsabilité, et une part supposée représenter la réussite sur le poste.

Une première prime, l'indemnité de fonctions de sujétions et d'expertise (IFSE), est ainsi définie, avec des planchers et plafonds fixés par arrêtés. Ces planchers et plafonds n'ont guère de sens en soi : c'est le montant moyen servi, fonction des disponibilités budgétaires au niveau ministériel, qui détermine le montant de primes pour chaque corps.

Outre cette première prime en deux parties – fonctions et résultats – s'ajoute une deuxième, le complément indemnitaire annuel (CIA), part encore plus individuelle censée permettre de récompenser l'engagement professionnel sur une année donnée.

C'est une prime en plus pour celui qui la perçoit, mais en moins pour les autres : l'enveloppe n'est pas extensible et le montant plancher est à 0 !

L'ensemble du mouvement syndical de la fonction publique, dont les organisations syndicales représentatives de nos ministères, s'est prononcé contre le RIFSEEP. Cela n'a pas empêché le gouvernement de passer en force et de publier ce texte.

Le RIFSEEP, c'est la PFR en pire : rien n'est corrigé quant à l'individualisation des primes. De plus, les catégories C, épargnées par la PFR, y basculent.

Le MEEM et le MLHD ont choisi de durcir le système en soumettant la révision individuelle des coefficients à un changement de groupe de fonctions, quand le texte interministériel permettait au simple changement de fonctions.

Enfin, avec le CIA, les primes sont à la fois individualisées et précarisées : il faudra attendre des années pour espérer une réévaluation de son coefficient d'IFSE et ce qui sera servi de CIA pourra disparaître du jour au lendemain !

C'est LE régime indemnitaire censé résoudre les imperfections de tous les autres.

Résultats : individualisation et régression pour (presque) tous les fonctionnaires.

*Institué par le décret 2014-513 du 20 mai 2014, le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) a vocation à remplacer la quasi totalité des régimes indemnitaires actuels des fonctionnaires.

Qui peut y échapper ?

Les non titulaires ne sont pas concernés. Pour les fonctionnaires, ce sont les ministères de la Fonction Publique et du Budget qui fixent la liste des corps qui peuvent y échapper.

Les ministres du MEEM et MLHD ont demandé que les corps techniques puissent déroger : ITPE, TSDD, ETST, les C exploitation (PETPE), ainsi que les corps de l'IGN, de l'Aviation Civile et de Météo France ... **mais pas les corps Environnement (ATE-TE). Pour ces derniers, si l'intégration dans le nouvel espace statutaire est une perspective, l'intégration dans le RIFSEEP est une certitude !**

En fin d'année 2015, la ministre de la Fonction Publique a répondu négativement aux demandes ministérielles d'exemption et un arbitrage interministériel sera nécessaire. En mars 2016, un nouveau courrier a été transmis par les ministres du MEEM et MLHD.

Pour certains corps, le RIFSEEP est déjà mis en place, le montant mensuel de l'IFSE étant égal au montant mensuel des primes de 2015, hors complément exceptionnel.

Deux corps ont déjà basculé au RIFSEEP **en 2015** : le corps des administrateurs civils sur la paie d'octobre, avec effet au 1er juillet 2015, et le corps des assistants de service social sur la paie de novembre, avec effet au 1er novembre 2015

Sur la paie de janvier 2016, ce sont les corps de IADD/IGADD, attachés, Inspecteurs des affaires maritimes, SACDD, TSDD percevant de la PFR.

En mars 2016, avec effet au 1er janvier 2016, les corps des adjoints administratifs, adjoints techniques, syndics des gens de mer, conseillers techniques de service social.

Vous trouverez le décret FP, la circulaire FP et les arrêtés parus par grade ainsi que les projets du MEEM et MLHD de mise de œuvre par corps sur le site internet :

<http://www.snefsu.org/spip.php?article744>

Toutes les actualités du SNE- FSU

<http://www.snefsu.org/>



Environnement Sne-Fsu

Le compte n'y est pas !

- Une part de l'indemnitaire de plus en plus importante dans les rémunérations, une année 2015 sans véritable mesures catégorielles.

- Depuis 2010, les agents de la Fonction publique ont perdu de 7 à 8 % de leur pouvoir d'achat. Ce qui conduit à une baisse du salaire net moyen en euros constants dans la Fonction publique de près de 1,5 % depuis 2011 (source INSEE).

- Les montants de liquidation des pensions sont fortement dégradés par la réduction de la part du traitement indiciaire dans les rémunérations, aggravée par la politique de gel de la valeur du point, combinée aux mesures des réformes des retraites depuis 2003.

- L'augmentation de 1,2% en deux fois (0,6% au 1er juillet 2016 et 0,6% au 1er février 2017) reste très insuffisante au regard des pertes accumulées ces dernières années.

- Elle l'est aussi pour porter au niveau du SMIC le traitement minimum versé à des dizaines de milliers de personnels contractuels.

Le SNE FSU revendique :

- des mesures de rattrapage de la valeur du point d'indice pour une revalorisation à la hauteur du préjudice subi ces dernières années ;

- le retrait du RIFSEEP ;

- l'intégration des primes et indemnités dans les grilles de rémunération ;

- la revalorisation des primes et indemnités pour atteindre la parité avec les autres ministères ;

- l'alignement sur le taux le plus favorable parmi ceux pratiqués dans un même corps ;

- la transparence des modalités d'attribution.

