

RIFSEEP : PARUTION DU DÉCRET ÉTENDANT CE RÉGIME INDEMNITAIRE À TOUS LES CADRES D'EMPLOIS

Lors de la réunion du CSFPT du 25 septembre 2019, la délégation **FO a examiné et rendu un avis négatif** sur le décret étendant le RIFSEEP. Depuis le début, FO condamne et dénonce la mise en place d'un régime indemnitaire que les employeurs veulent asseoir sur les fonctions, la manière de service et non les grades détenus par les agents. De plus, la nature même du décret fixant des corps de référence provisoire, crée une très grande incertitude pour les agents et offre à certains employeurs plusieurs occasions de diminuer le montant du régime indemnitaire.

Actuellement, le RIFSEEP n'est versé qu'à une partie de nos cadres d'emplois car il faut, pour chaque cadre d'emploi, que le corps homologue de la fonction publique d'État le perçoive, afin que la FPT puisse en « bénéficier ».

Le décret paru le 29 février dernier institue donc un RIFSEEP provisoire, calé sur d'autres corps que les corps homologues. Dès la mise en œuvre de ce régime indemnitaire pour les vrais corps homologues, de nouveaux montants maximums devront donc être votés par les assemblées délibérantes. **En séance du CSFPT, nous avons pu faire accepter un amendement qui stipulait que, au cas où les nouveaux montants seraient plus favorables que les montants provisoires, l'agent pourrait conserver les anciens montants.**

Ce 26 février, le Directeur Général des Collectivités Locales nous a annoncé que **cet amendement avait été rejeté par le Conseil d'État au motif qu'un cadre d'emploi ne pouvait pas avoir 2 corps homologues.**

Que dit le décret ?

Outre les correspondances entre corps et cadres d'emplois (annexe I : corps provisoires, annexe II : corps définitifs), il rappelle un certain nombre de dispositions :

- Notre régime indemnitaire ne doit pas être plus favorable que celui des agents de l'État exerçant des fonctions équivalentes,
- Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes (sauf NBI, indemnités de missions...),
- IL est fixé en 2 parts, pour chaque part (IFSE et CIA), le montant ne doit pas être supérieur à celui des agents de l'État effectuant les mêmes fonctions,
- Il supprime la possibilité de conserver les primes existantes.

La publication de ce décret va donc nous permettre de négocier un RIFSEEP provisoire pour les agents. Cependant, les collectivités risquent d'être « prudentes » sur les montants attribués, en effet, au cas où une collectivité viendrait à fixer un RISEEP d'un montant assez élevé, elle courrait le risque de devoir le diminuer si le montant du RIFSEEP définitif lui est inférieur.

Dans tous les cas, notre revendication reste la même : permettre aux agents d'avoir la meilleure rémunération. Si le cas venait à se produire, il appartiendrait aux employeurs de trouver les moyens de maintenir le montant de leur RIFSEEP aux agents.

Pour rappel, le RIFSEEP prend en compte de nombreux éléments, dont les fonctions (souvent privilégiées par les employeurs ou les DRH) mais aussi l'Expertise. Or, l'Expertise est liée à l'ancienneté et donc, par extension, aux grades. Nous pouvons donc négocier ce point pour tenter d'éviter la mise en place d'un régime indemnitaire trop individualisé et éloigné du statut.

**Figure en annexe de cette circulaire fédérale le décret 2020-182 et en annexe de ce décret les tableaux d'équivalence, provisoire, et définitif.*

Le secrétariat fédéral

Fait à Paris, le 3 mars 2020