



# LA FSU TERRITORIALE 13

SECTION METROPOLE

22, place Victor Gélou - 13002 Marseille

Tél : 06.42.72.98.85

fsu.territoriale@ampmetropole.fr

## REMUNERATION : MAIS COMMENT CA MARCHE ?

Refonte du RIFSEEP, commission de réexamen, campagne CIA, ... On en est où ?

Votre salaire est constitué du :

**REGIME INDICIAIRE**, c'est-à-dire lié aux points d'indice, donc en lien avec votre catégorie (ABC) votre cadre d'emploi (adjoint technique, rédacteur, conservateur ...) et donc votre grade et échelon.

Il apparaît sur votre bulletin de paie sous le libellé « traitement de base »

Cette ligne évolue au rythme de vos prises d'échelon et de l'avancée de votre carrière (avancement, promotion interne).

La FSU œuvre au niveau national pour une **revalorisation du point d'indice** indexée sur le pouvoir d'achat

+

### REGIME INDEMNITAIRE (RI)

Il est lié à votre fonction.

Il est constitué d'une part mensuelle : l'Indemnité Fonction Sujétion et Expertise (**IFSE**) et d'une part annuelle le Complément Indemnitaire Annuel (**CIA**). **RIFSEEP = IFSE + CIA**

Pour chaque fonction il existe un socle d'IFSE (le minimum à percevoir pour un agent à temps plein) et un plafond (le maximum à percevoir pour cette fonction). Voir tableaux en ligne sur Mactu.

Le CIA dépend de la catégorie, des absences et de l'EPA. Chaque service dispose d'une enveloppe à répartir entre les agents sur la base des montants « satisfaisant ». Les encadrants doivent proposer sur la base de l'EPA d'identifier les agents présentant un travail : insuffisant, à améliorer, satisfaisant, très satisfaisant ou bonus exceptionnel. Comme les enveloppes sont faites par service, les encadrants qui souhaitent féliciter un agent pour son engagement exceptionnel doivent « prendre » les fonds sur un autre agent de son équipe.

Au niveau national, la FSU **dénonce la rémunération au mérite** des fonctionnaires.

Au niveau local, après s'être opposée à la mise en place du CIA source d'iniquité entre les agents, la FSU travaille activement à ce que l'attribution du CIA soit discutée lors de l'EPA et surtout soit objectivée ! Chaque agent doit savoir de quoi est constituée sa rémunération et des voies et moyens pour la faire évoluer

Votre rémunération tient compte aussi du nombre d'enfants (supplément familial de traitement, SFT), de votre indemnité de résidence, des tickets restaurant, de la participation à la mutuelle, ...)

Ces derniers mois, la Métropole a procédé à la refonte du RIFSEEP en redéfinissant toutes les fonctions existantes au sein de la Métropole et en augmentant certains montants « socle ».

Tous les 3 ans, votre situation doit faire l'objet d'un réexamen.

Au quotidien, cette refonte impacte l'IFSE et vous pouvez vous trouver dans différentes situations :

<p>Votre fonction n'est pas la bonne :</p>	<p>Vous devez le signaler à votre hiérarchie pour pouvoir être reclassé dans la bonne fonction Ce travail se fait au fil du temps.</p>	<p>Vous pouvez nous mettre en copie pour que l'on soutienne la demande de votre hiérarchie.</p>
<p>Vous êtes dans la bonne fonction mais vous n'avez pas eu (depuis + de 3 ans) de réexamen de votre IFSE :</p>	<p>Vous devez le signaler à votre hiérarchie pour que votre situation puisse être étudiée lors de la prochaine commission de réexamen qui se tiendra en décembre.</p>	
<p>Votre fonction est la bonne et vous avez bénéficié d'un réexamen de votre IFSE au cours des 3 dernières années</p>	<p>Rien à faire ! ....</p>	<p>A part vous engagez auprès d'un syndicat pour être acteur de la prochaine refonte du RIFSEEP !</p>
<p>Vous ne percevez pas de CIA alors que dans votre EPA vous n'avez rien à améliorer (hors absence).</p>		<p><b>Contactez-nous !</b></p>

### La FSU se mobilise pour de meilleures rémunérations :

- ⇒ **Au niveau national, pour une revalorisation du point d'indice indexée sur le pouvoir d'achat.**
- ⇒ **Au niveau local, pour la disparition du CIA au profit de l'IFSE et l'adoption d'un plan d'évolution de l'IFSE objectif.**