



L'aboutissement d'une négociation longue et ardue, le futur RIFSEEP du nouveau statut d'emploi des personnels de direction. Une revalorisation importante pour tous nos emplois!

Notre RIFSEEP sera présenté au CTM du 29 Mai 2021 pour une mise en œuvre progressive à partir de septembre 2021 avec une rétroactivité au 1er septembre 2020. Si le résultat s'avère satisfaisant en terme de montant, il n'en demeure pas moins que **notre principale revendication** n'a pas été entendue à savoir **la demande d'un statut de corps**. Nous continuerons à la porter comme nous poserons des exigences et demanderons des garanties pour les sorties du statut d'emploi comme pour les fins de carrière.

Dès le 29 mai, après présentation au CTM, nous vous adresserons les montants du nouveau RIFSEEP et la répartition IFSE socle et CIA.

Rappel : le RIFSEEP = ISFE (part fixe)+CIA (part variable). Le CIA représente plus ou moins 10% du RIFSEEP total ce qui est raisonnable même si nous considérons qu'il doit être le plus bas possible. Cela donne dans tous les cas une IFSE socle sensiblement supérieure à notre RI précédent et ce pour tous les emplois de direction d'établissement. En conséquence la régularisation 2020 et la mise en œuvre en année pleine pour 2021 doit venir abonder notre rémunération de l'année en cours.

Le calendrier annoncé en GT

La rétroactivité se fera au ^{er} septembre 2020. La régularisation du RIFSEEP pour l'année 2020 (septembre à décembre) devrait être réalisée sur la paye de septembre 2021.

Pour l'année 2021, le CIA sera pris en compte à hauteur de 100% et devrait être payé sur la paye de novembre 2021.

Des éléments encore à affiner

La modulation du CIA : le CIA est individuel comme le stipule l'acronyme. Il pourra être modulé comme l'était notre part résultat. Cette modulation devra être motivée lors de l'entretien professionnel annuel dans une marge de 20% (à confirmer).

La question des NAS: le RIFSEEP des directeurs d'établissements et de centres sous statut d'emploi est un "barème logé". Tous les postes du statut d'emploi s'avèrent donc par définition logés. Quelques-uns surtout en CFA-CFPPA ne le sont pas forcément. Cela devra être traité avec les conseils régionaux. Nous avons demandé que le Ministère fasse des démarches en ce sens pour obtenir une oreille attentive des Présidents de Régions sur ce sujet.

Le besoin d'un GT pour assurer le suivi de sa mise en œuvre

Il s'avère indispensable de pouvoir travailler sur la charte de gestion pour bien cadrer les déroulements de carrière mais aussi clarifier les possibilités de poursuite de carrière et de passerelles vers d'autres statuts d'emploi et statuts de corps. L'administration s'est aussi engagée à la publication d'un nouvel arrêté-liste en 2022 pour compléter l'actuel (créations de postes) et corriger les erreurs du premier. Un nouveau classement des EPLEFPA devrait aussi voir le jour de façon concomitante. À ce sujet nous serons très vigilants quant aux critères utilisés.

Les représentants des personnels de direction
Philippe TESTARD - Luc CHAMPIN - Pierre CHERET

