



Dijon, le 11 février 2019

Syndicat UNSA du Conseil régional
de Bourgogne-Franche-Comté
5 avenue Garibaldi 21000 DIJON

Dossier suivi par :
stephane.matthey@unsa.org
06 88 45 66 62

Conseil régional de Bourgogne-Franche-Comté

Madame la Présidente du Conseil régional de
Bourgogne-Franche-Comté

17 boulevard de la Trémouille
CS 23502
21035 DIJON CEDEX

N° de référence du courrier : 2019-02-13 CIA
Maintien de salaire

Objet : recours gracieux sur la délibération 1-6 36034
*Eléments portant évolution du régime indemnitaire de
la collectivité territoriale (modifications et
compléments)*

Madame la Présidente,

Le dialogue social constructif retrouvé au Conseil régional n'a pas permis à notre organisation syndicale de convaincre les représentants de l'administration d'une mesure profondément injuste inscrite dans la délibération 1-6 36034 *Eléments portant évolution du régime indemnitaire de la collectivité territoriale (modifications et compléments)* adoptée par les élus du Conseil régional lors de la Séance Plénière des 13 et 14 décembre 2018.

La mesure contestée par l'UNSA et dont nous vous demandons le retrait est la suivante :

“Les personnes bénéficiant d'un régime indemnitaire global avec maintien (versement d'une indemnité différentielle mensuelle fixe) dont le montant de l'indemnité différentielle rapporté à l'année est supérieur au montant du CIA maximum de leur groupe fonction ne pourront pas bénéficier du CIA.”

voir Pièce n°1

Voici les motivations de la demande de retrait :

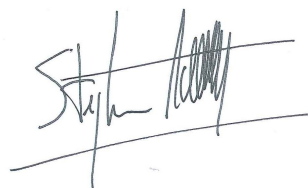
- Il apparaît profondément injuste de mettre en place un dispositif qui pénaliserait les agents concernés par une indemnité de maintien de salaire (des agents qui avaient un montant de prime supérieur dans leur ancien Conseil régional à celui mis en place avec la fusion des deux collectivités régionales). En effet, certains agents disposent d'un maintien de salaire car vous avez pris l'engagement, conformément à la Loi, qu'aucun agent ne verrait ses primes baisser avec la fusion des régions. Avec ce dispositif dénoncé par l'UNSA, le Complément Indemnitaire Annuel des agents baissera bien à cause de la fusion (**voir pièce n°2**).
- Le Complément Indemnitaire Annuel permet de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir des agents, ce n'est pas un dispositif construit pour servir de variable d'ajustement indemnitaire. Egalement, Seuls les agents dont la manière de servir n'aurait pas donné satisfaction pourraient voir leur Complément Indemnitaire Annuel fixée à zéro. Avec la mesure dénoncée par l'UNSA, certains agents dont la manière de servir aurait donné totalement satisfaction pourraient voir leur Complément Indemnitaire Annuel fixée à zéro (voir articles n°1 et n°4 du **décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 - Pièce n°3**).
- Le site national¹ de la fonction indique que RIFSEEP est cumulable avec une indemnité compensatrice ou différentielle (**voir pièce n°4**).
- Enfin, en refusant de faire bénéficier aux agents concernés de la totalité du Complément Indemnitaire Annuel vous faites une différence de traitement entre les agents évalués à mérite identique.

L'UNSA formule donc un recours gracieux tendant à l'annulation du mécanisme dénoncé qui crée une rupture d'égalité entre les agents au niveau des primes.

Je vous prie d'agréer, Madame la Présidente, l'expression de ma considération la plus distinguée.

Le représentant du personnel UNSA,

Secrétaire général de l'UNSA,



Stéphane Matthey

PIÈCE 1 : EXTRAIT DE LA DÉLIBÉRATION

D) de compléter l'article 3 de la délibération relatif au CIA (complément indemnitaire annuel) afin d'intégrer les critères et la procédure d'attribution de cette part variable :

Il a été indiqué dans la délibération une présence minimum de deux mois et demi requise au sein de la collectivité sur l'année pour pouvoir prétendre au versement du CIA. Les critères seront appréciés à chaque année en lien avec l'entretien professionnel de l'année écoulée. Une présence de deux mois et demi minimum au sein de la collectivité sur l'année évaluée est requise pour le versement du CIA. Les agents stagiaires non soumis à l'entretien professionnel seront néanmoins éligibles au CIA avec la complétude exclusive du formulaire spécifique au CIA.

La liste des bénéficiaires doit également être modifiée par rapport à la délibération de 2017 :

« Il est décidé d'instituer selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat et des maxima réglementaires, le CIA aux agents titulaires, stagiaires, et contractuels de droit public embauchés au titre des articles 3, 3-1, 3-2, 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 à temps complet, à temps non complet et à temps partiel », afin d'intégrer les collaborateurs de groupes d'élus.

« Les saisonniers, les contrats de droit privé (contrat aidé) et les apprentis ne peuvent donc y prétendre. Les agents publics qui consacrent la totalité de leur service ou une quotité égale ou supérieure à 70 % d'un service à temps plein à une activité syndicale bénéficieront d'un régime indemnitaire calculé suivant les dispositions du décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017. L'arrêté individuel fixera ensuite le montant retenu suivant ces dispositions. »

Concernant les conditions de versement du CIA, son montant sera proratisé en fonction du temps de travail pour les agents à temps partiel ou temps non complet et son montant sera également proratisé en cas de recrutement au sein de la collectivité en cours d'année ainsi qu'en cas de départ de la collectivité.

Son versement se fera annuellement en une fois et non en deux fois comme indiqué dans la délibération d'origine.

Ce complément n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

La liste des groupes fonction éligibles au CIA reste inchangée. Toutes personnes appartenant à des groupes fonction éligibles au CIA peuvent percevoir cette indemnité dans la limite des montants maximums (et dans la limite des plafonds réglementaires).

Les personnes bénéficiant d'un régime indemnitaire global avec maintien (versement d'une indemnité différentielle mensuelle fixe) dont le montant de l'indemnité différentielle rapporté à l'année est supérieur au montant du CIA maximum de leur groupe fonction ne pourront pas bénéficier du CIA.

Le régime indemnitaire global des assistants de groupes d'élus est attribué dans la limite de l'enveloppe financière du groupe d'élus de rattachement.

1. Les critères d'attribution (en lien avec les missions réalisées sur le temps de travail des agents et l'entretien professionnel) proposés communs pour les agents des services administratifs et des agents des lycées appartenant à des groupes fonction éligibles au CIA sont regroupés en trois familles :

i. Critères en lien avec l'activité / la tenue du poste :

- Degré d'atteinte des objectifs individuels

Pièce N°2

LOI n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (1)

Titre V : DISPOSITIONS RELATIVES AUX AGENTS

Article 114

Les articles L. 5111-7 et L. 5111-8 du code général des collectivités territoriales sont applicables.

Article L5111-7

Modifié par LOI n° 2015-991 du 7 août 2015 - art. 117

I. – Dans tous les cas où des agents changent d'employeur en application d'une réorganisation prévue à la présente partie, ceux-ci conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable ainsi que, à titre individuel, les avantages acquis en application du troisième alinéa de l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Une indemnité de mobilité peut leur être versée par la collectivité ou l'établissement d'accueil, selon les modalités et dans les limites définies par décret en Conseil d'Etat.

Pièce n°3 : Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

Décret applicable : le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, modifié en dernier lieu par le décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016, qui pose le principe d'une mise en œuvre progressive du RIFSEEP entraînant un passage à ce nouveau régime indemnitaire à plusieurs dates successives, selon les corps de la fonction publique de l'Etat (FPE) et donc leurs cadres d'emplois homologues de la fonction publique territoriale (FPT).

Article 1 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

Les fonctionnaires relevant de la loi du 11 janvier 1984 susvisée peuvent bénéficier, d'une part, d'une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et, d'autre part, **d'un complément indemnitaire annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir**, dans les conditions fixées par le présent décret.

Des arrêtés du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du budget et, le cas échéant, du ministre intéressé fixent, après avis du comité technique compétent ou du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, la liste des corps et emplois bénéficiant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et, le cas échéant, du complément indemnitaire annuel mentionné à l'alinéa précédent.

Un arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du budget et du ministre intéressé peut, en outre, autoriser, selon un tableau d'assimilation par grade, le versement de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et, le cas échéant, du complément indemnitaire annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir à d'autres fonctionnaires de grade équivalent ne relevant pas d'un des corps ou emplois mentionnés au deuxième alinéa et en exerçant les missions.

Article 4 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

Les fonctionnaires mentionnés à l'article 1er peuvent bénéficier d'un **complément indemnitaire annuel qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir**, appréciée dans les conditions fixées en application de l'article 55 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée.

Il est compris entre 0 et 100 % d'un montant maximal par groupe de fonctions fixé par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget et, le cas échéant, du ministre intéressé.

Le complément indemnitaire fait l'objet d'un versement annuel, en une ou deux fractions, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

PIÈCE N°4 : EXTRAIT SITE DE LA FONCTION PUBLIQUE

🏠 <https://www.fonction-publique.gouv.fr/Remuneration/Primes-et-indemnites/faq/RIFSEEP/faq-regime-indemnitare-tenant-compte-des-fon...> 🔍 ☆

Logo de la République Française
MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

Le portail de la Fonction publique

Rechercher un terme

🏠 Fonction publique | BIEP Bourse emploi | SCORE Concours | Safire Formations | Action sociale | Études & Statistiques | Publications DGAEP



Accueil > Pourrais-je encore percevoir d'autres primes que le RIFSEEP ?

Pourrais-je encore percevoir d'autres primes que le RIFSEEP ?

Le RIFSEEP est exclusif, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature. La majorité des primes, qu'elles soient ministérielles ou interministérielles, seront donc remplacée par le RIFSEEP : c'est le cas des primes liées à l'exercice des fonctions ou à l'appartenance à un corps.

Toutefois, certaines indemnités sont cumulables, par exception, avec le RIFSEEP. Elles sont listées de manière exhaustive dans [l'arrêté du 27 août 2015](#) qui sera complété si besoin à chaque bascule d'un corps dans le RIFSEEP.

Enfin, par nature, le RIFSEEP est cumulable, avec certaines primes, par exemple :

- ▶ les primes d'intéressement collectif,
- ▶ les mécanismes de compensation des pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice ou différentielle, garantie individuelle du pouvoir d'achat),
- ▶ l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement), les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (ex : heures supplémentaires, astreintes),
- ▶ l'indemnisation des activités de formation et de recrutement,
- ▶ les indemnités d'accompagnement liées à la mobilité géographique ou à l'attractivité territoriale (ex : prime spéciale d'installation, frais de changement de résidence, prime de restructuration de service, indemnité de départ volontaire).

Qu'est-ce que le RIFSEEP ?

Les bénéficiaires (7)

Le fonctionnement du RIFSEEP

Le passage au RIFSEEP (6)

Autres modalités pratiques