

## Bascule dans le RIFSEEP

### TSMA en Abattoirs

#### 1. Avant le 31/12/2018 :

L'ISSQ concerne les TS en abattoir en 2018.

Chaque agent se voit calculé une prime en fonction de son **grade**.

Grade	Echelon	IB	IM	Total ISSQ + PSR 2018
Chef Technicien supérieur	11	701	582	10 046
	10	684	569	
	9	657	548	
	8	631	529	
	7	599	504	
	6	567	480	
	5	541	460	
	4	508	437	
	3	482	417	
	2	459	402	
	1	442	389	
Technicien supérieur Principal	13	631	529	9 604
	12	593	500	
	11	563	477	
	10	540	459	
	9	528	452	
	8	502	433	
	7	475	413	
	6	455	398	
	5	437	385	
	4	420	373	
	3	397	361	
	2	387	354	
	1	377	347	

Technicien supérieur	13	591	498	9 144
	12	559	474	
	11	529	453	
	10	512	440	
	9	498	429	
	8	475	413	
	7	449	394	
	6	429	379	
	5	406	366	
	4	389	356	
	3	379	349	
	2	373	344	
	1	366	339	

Concrètement, vous étiez TS Principal Echelon 7 vous aviez 9 604 euros d'ISSQ et de PSR en 2018 (si modulé à 100%, à temps plein). Quand vous changiez d'échelon, vos primes n'évoluaient pas. Quand vous changiez de grade, vos primes évoluaient...

## 2. Après le 01/01/2020 :

Chaque TSMA se voit classé dans un groupe RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) en corrélation avec la fonction qu'il occupe : **c'est la cartographie**. Votre fiche de poste est la base de votre classement dans le groupe. Ce sont les fonctions majoritaires en temps qui déterminent votre groupe.

<b>Groupes RIFSEEP</b>	<b>Description des fonctions en Services déconcentrés</b>
G1	<b><u>Fonctions d'encadrement ou de coordination</u></b> Chef d'équipe en abattoir (capacité de 30 000 tonnes pour les abattoirs de porcs et veaux et de 15 000 tonnes pour les abattoirs de bovins et toutes autres espèces)
G2.1	<b><u>Fonctions d'encadrement ou de coordination</u></b> Chef d'équipe en abattoir (capacité de moins de 30 000 tonnes pour les abattoirs de porcs et veaux et de moins de 15 000 tonnes pour les abattoirs de bovins et toutes autres espèces) (2)  <b><u>Fonctions à technicité ou sujétion particulières</u></b> Inspecteur en abattoir effectuant au moins 20 % d'inspection en SSA et SPA Inspecteur en abattoir intervenant en multi-sites Inspecteur en abattoir sur poste isolé Inspecteur en abattoir chargé d'assistance de prévention, d'hygiène et de sécurité
G2.2	<b><u>Fonctions à technicité usuelle</u></b> Inspecteur en abattoir
G3	Technicien stagiaire en abattoir

(2) La fonction concernée bénéficiera d'un bonus d'IFSE de 500 €. Ce bonus ne sera accordé que pendant la durée d'occupation de cette fonction.

Maintenant, ce n'est pas votre grade qui est prise en compte pour le calcul de la prime, **mais la fonction que vous exercez. Cette fonction, vous mettant dans un groupe RIFSEEP allant de 3 à 1.**

Le groupe RIFSEEP dans lequel vous serez déterminera votre montant de prime **selon un barème**.

Ce barème détermine des montants d'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) et de CIA (complément indemnitaire annuel) qui varient en fonction des groupes RIFSEEP et des grades.

**BAREME RIFSEEP\_ Abattoirs : Techniciens**

FONCTIONS TYPES	GROUPE RIFSEEP	Grade	Barème RIFSEEP		
			Montant de référence IFSE	CIA	Total RIFSEEP
<u>Fonctions d'encadrement ou de coordination</u>	G1	TS. Chef	12 500 €	500 €	13 000 €
		TS. Ppal	11 300 €		11 800 €
		TS	10 150 €		10 650 €
<u>Fonctions d'encadrement ou de coordination *</u> <u>Fonctions à technicité ou sujétion particulières</u>	G2	2.1 TS. Chef	10 500 €	340 €	10 840 €
		2.1 TS. Ppal	10 100 €		10 440 €
		2.1 TS	9 650 €		9 990 €
<u>Fonctions à technicité usuelle</u>	G2	2.2 TS. Chef	10 200 €	340 €	10 540 €
		2.2 TS. Ppal	9 800 €		10 140 €
		2.2 TS	9 350 €		9 690 €
Technicien stagiaire en abattoir	G3	TS stag. Int/Dépr	8 550 €	0 €	8 550 €
		TS stag. Ext	7 200 €		7 200 €

\* Un bonus IFSE de 500 € sera versé aux personnels exerçant des fonctions d'encadrement ou de coordination relevant du G2.1. Ce bonus viendra majorer le montant d'IFSE figurant dans le barème. Il prendra fin à la cessation des fonctions y ouvrant droit.

### 3. Comment est versée ce RIFSEEP ?

- **Un vecteur qui s'appelle l'IFSE** : vous l'avez **mensuellement** (1/12 du montant de référence IFSE lié à votre groupe et grade).
- **Un vecteur qui s'appelle CIA** : vous l'avez **une seule fois** en décembre et **modulée** en fonction de votre manière de servir :

<b>Manière de servir</b>	<b>Modulation du CIA de référence (en %)</b>
Insuffisant*	0 à 19 %
Satisfaisant	20 à 69 %
Très satisfaisant	70 à 109 %
Excellent	À partir de 110 %

#### **4. Un exemple de RIFSEEP :**

Je suis TS Principal comme **inspecteur en abattoir sur poste isolé** (Groupe 2) et ma modulation du CIA est à 100%.

Mon IFSE sera de 10 100 €.

Mon CIA sera de 340 € (100 % de 340 €)

**Soit 10 440 €**(à temps plein)

Concrètement :

- Si vous êtes échelon 7, TS Principal, **avant** vous aviez 9 604 euros (si modulé à 100%, à temps plein). Maintenant vous avez **10 440 €**(si le CIA est modulé à 100%, à temps plein). Vous allez avoir **un gain** de 600 euros par an. Tant que vous ne changez pas de poste.

#### **5. A l'avenir, que ce passe-t-il si je change d'échelon ?**

Votre montant d'IFSE n'évolue pas en fonction de votre traitement indiciaire !

#### **6. Que revendiquons-nous ?**

Nous sommes contre le RIFSEEP, car il remet en cause un principe fondateur du statut de la Fonction Publique, **celui de la séparation du grade et de l'emploi**, en vertu duquel tout fonctionnaire titulaire a vocation à occuper n'importe quel emploi de son corps. C'est ce principe qui fonde la logique de carrière et l'indépendance du fonctionnaire car elle garantit la **rémunération du niveau de qualification de son corps** quel que soit l'emploi exercé, et sa progression en fonction de son ancienneté.

Alors que le RIFSEEP est un système au mérite qui valorise la performance individuelle, en cohérence avec l'idéologie de la « compétitivité » issue du secteur privé.

C'est l'éclatement du statut général des fonctionnaires et une attaque inacceptable contre le statut de la fonction publique.