



RIFSEEP

**Un régime indemnitaire pour tous les fonctionnaires
qui divise, isole, met en concurrence**

RIFSEEP = IFSE + CIA

En novembre 2013, le gouvernement présentait au Conseil Supérieur de la Fonction Publique un texte sur la mise en œuvre d'un nouveau Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP). Ce texte fit l'unanimité contre lui. Mais, droit dans ses bottes, le gouvernement est passé en force et a publié le 20 mai 2014, le décret 2014-513 portant création du RIFSEEP puis, le 5 décembre 2014, la circulaire afférente. Dans notre administration, les corps de la filière administrative de l'AENES sont les premiers à basculer dans ce nouveau régime depuis le 1er septembre 2015. Ils seront suivis de près par les personnels ITRF et les personnels de santé sociale, au 01/01/2016, puis les personnels de Bibliothèques au 01/01/2017

Ce nouveau régime indemnitaire remplacera toutes les primes fonctionnelles, l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT), la Prime de Fonction Informatique (PFI) et la Prime de Fonctions et de Résultats (PFR). La NBI, la GIPA, et le SFT restent en dehors de ce process. La volonté du gouvernement étant d'aplanir les régimes indemnitaires dans le cadre de la réforme territoriale de l'Etat, et permettre ainsi dans tous les services de l'Etat de jouer plus facilement aux chaises musicales. Tous les fonctionnaires (Etat, Territoriaux, Hospitaliers) seront concernés.

Le RIFSEEP reprend l'idée centrale de la PFR, d'une prime composée d'une part fixe individualisée et d'une part variable censée récompenser le mérite. La première partie mensuelle sera ajustée sur les fonctions exercées, l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), et fonctions dûment « cotées » ou « pesées ». Une partie annuelle pourra être ajoutée ou pas à l'IFSE, c'est le Complément Indemnitaire Annuel CIA qui tiendra compte de la manière de servir à partir des résultats de l'entretien professionnel. Il s'élèvera entre 0 et 100% du montant maximal fixé.

L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Elle sera mensuelle, elle sera variable et ne tiendra compte que des fonctions exercées, et en second temps de notre expérience professionnelle. Les fonctions seront évaluées à partir de trois critères : encadrement, technicité et sujétions particulières. Chaque poste de travail sera ainsi rangé dans un groupe de fonctions.

Il y aura 4 groupes de fonctions pour la catégorie A, 3 groupes de fonctions pour la catégorie B, 2 groupes pour la catégorie C. Donc, un agent qui occupera un emploi d'un groupe de fonctions inférieures pourra voir son IFSE diminuer.

L'expérience professionnelle sera définie selon 3 critères : approfondissement des savoirs techniques, approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures, gestion d'un événement exceptionnel.

Il est précisé dans les textes que l'expérience professionnelle ne pourra pas être liée à l'ancienneté et que ce n'est pas le grade qui définit le groupe de fonctions.

Aucun recours ne sera possible pour contester le rattachement à un groupe de fonctions ou un

niveau d'expérience. On peut présumer que seul l'entretien professionnel annuel permettra de changer le groupe de rattachement...

On pourra avoir des fonctions qui n'auront rien à voir avec notre statut. Un agent de catégorie C pourra avoir des missions d'encadrement. L'IFSE permettra de reconnaître une « compétence » d'un agent sans le rémunérer à sa valeur réelle, sans requalifier le poste dans la catégorie supérieure (en B ou A). Il faudra juste que l'agent soit placé dans un groupe de fonctions choisi par la direction. Pour les autres agents qui exercent des fonctions supérieures, s'ils ne sont pas dans le bon groupe, aucune indemnité ne sera prévue pour eux.

Ce régime individualise et remet en cause un principe fondateur du statut de la Fonction publique, celui de la séparation du grade et de l'emploi en déconnectant le régime indemnitaire du grade de l'agent et de son ancienneté. Ce n'est plus le grade et l'ancienneté (concours passé et carrière) qui déterminent notre traitement mais notre « métier » et notre « mérite ». Les notions de « métier », de « groupe de fonctions » et de



« compétences » remplacent les garanties liées à la qualification, à la réussite à un concours, au droit à la carrière, au statut et à cette séparation du grade et de l'emploi.

Avec l'IFSE et le CIA, la hiérarchie pourra de manière discrétionnaire fixer le montant de l'indemnité et ainsi remettre en cause notre droit à la carrière. Si l'existence de plusieurs groupes, ainsi que le nombre de groupes par catégorie, ne pourront pas être modifiés, car fixés par le décret, il faut souligner que le CIA, lui, est facultatif.

Ce dispositif aura pour effet de briser les équipes de travail et les réseaux de solidarité sur les lieux de travail. Car la règle d'application de ce dispositif se fait à budget constant : si on veut augmenter la prime de Paul, il faudra baisser, voire supprimer celle de Pierre !

Rappelons que les contractuels sont exclus de ce dispositif, et qu'ils représentent 30 % des effectifs des BIATSS.

La CGT FERC Sup dénonce fermement ce nouveau régime indemnitaire contraire à l'esprit de la Fonction publique de carrière telle qu'elle fut définie en France à la Libération et généralisée aux trois versants en 1984.

La CGT FERC Sup rappelle que ses revendications permettraient de répondre rapidement, clairement et facilement à la nécessaire révision en profondeur du traitement des agents de la Fonction publique en général et des salariés de

l'enseignement supérieur et de la recherche en particulier :

- La revalorisation immédiate du point d'indice de 8%.
- La refonte de l'ensemble des grilles de traitement.
- L'abandon de l'entretien professionnel.
- L'intégration de toutes les primes dans les rémunérations.
- En mesure transitoire, même niveau d'indemnités pour l'ensemble des corps (AENES, ITRF, Bibliothèques) à 20% de la rémunération.

Si la CGT était et demeure favorable à l'abandon de la PFR dont elle a pu constater les aspects négatifs sur la mobilité, sur la rémunération des personnels de par son caractère individualisé, ce nouveau régime se révèle être un système de rémunération plus complexe et plus individualisé.

La CGT FERC Sup demande au gouvernement de retirer son sinistre projet de RIFSEEP et d'ouvrir immédiatement des négociations autour des propositions de la CGT afin d'arrêter l'immense déclassement des fonctionnaires amorcé depuis 30 ans, de redonner du sens à leur carrière et de garantir solidement le principe, cher à la République, d'égalité d'accès aux services publics pour tous les citoyens.

Avec le gel du point d'indice, les fonctionnaires ont déjà perdu 13,9% de rémunération par rapport à l'inflation. La priorité doit être donnée à la reconstruction de la grille indiciaire !

Textes de référence:

Le décret n° 2014 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat.

L'arrêté du 27 août 2015 pris en application du décret n° 2014-513 ci-dessus.

La circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.



NOM : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

Adresse professionnelle : _____

Tél. : _____ E-mail : _____

Bulletin à retourner à la FERC Sup CGT : 263 rue de Paris - Case 544 - 93515 Montreuil Cédex
Tél : 01 55 82 76 28 – fax : 01.49.88.07.43 – ferc-sup@ferc.cgt.fr – site : www.ferc-sup.cgt.fr