

RIFSEEP des personnels de bibliothèques

( Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions,

des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel )



## Qu'est-ce que le RIFSEEP ?

Le RIFSEEP (Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) est un régime indemnitaire destiné à se substituer à la plupart des primes et indemnités précédemment versées aux fonctionnaires (les exceptions à cette règle, dans la fonction publique d'État, sont fixées par l'arrêté du 27 août 2015). Dans les établissements d'enseignement supérieur, le RIFSEEP s'applique uniquement aux personnels BIATSS fonctionnaires. Il est composé de deux indemnités : l'IFSE et le CIA.

## Quelle est la position et quelles sont les revendications de la CGT FERC Sup ?

L'ensemble du mouvement syndical (à l'exception notable de la CFE/CGC) s'est prononcé contre le RIFSEEP dans le principe même du décret. Cela n'a pas empêché le gouvernement de passer en force et de publier ce texte.

Alors même que l'écrasante majorité des primes constituent des compléments salariaux pour pallier la trop faible revalorisation puis la stagnation du traitement indiciaire consacrée par le gel de la valeur du point d'indice, le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) va plus loin encore que la Prime de fonctions et résultats (PFR), aussi bien dans ses modalités que dans son champ d'application puisqu'il concerne la plupart des fonctionnaires. Il s'agit de développer davantage un salaire individualisé au prétexte de faire varier la prime selon les fonctions exercées par l'agent, l'appréciation de son expérience professionnelle, et potentiellement son « engagement professionnel ».

La CGT FERC Sup réaffirme son opposition au RIFSEEP :

- Parce qu'il ne rompt en rien avec la logique d'individualisation des rémunérations.
- Parce qu'il perpétue la possibilité de rémunérer les agents au mérite.
- Parce qu'il complète l'arsenal managérial à la main des hiérarchies locales pour accroître ainsi la subordination des agents.
- Parce qu'il tend à substituer l'indemnitaire à l'indiciaire dans l'appréciation de la valeur professionnelle et de l'expérience professionnelle acquise au long de la carrière.
- Parce qu'il remet en cause les statuts des fonctionnaires, en s'attaquant au principe de séparation du grade et de l'emploi. C'est ce principe qui fonde la logique de carrière et l'indépendance du fonctionnaire, car il garantit la rémunération du niveau de qualification de son corps, ce, quel que soit l'emploi exercé et sa progression en fonction de son ancienneté.
- Parce qu'il remet en cause l'égalité de traitement des fonctionnaires, l'IFSE pouvant aller du simple au double d'un établissement à l'autre au bon vouloir des directions.
- Parce qu'il enfonce un (nouveau) coin dans la reconnaissance des qualifications et des grades en donnant une fonction croissante à l'indemnitaire en la matière, contre la nécessaire requalification des emplois et promotions des personnels.

La CGT FERC Sup revendique l'abandon du RIFSEEP, l'égalité de traitement des agents, l'alignement des primes sur les meilleurs taux servis dans la fonction publique, l'intégration des primes dans le traitement indiciaire.

## Qu'est-ce que l'IFSE ?

L'IFSE, Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise, versée mensuellement, constitue l'indemnité principale du RIFSEEP. Elle est liée à l'appartenance à un corps et l'exercice d'une fonction. Le montant de l'IFSE est déterminé par **les fonctions exercées par l'agent** et non plus par son grade ainsi que **l'expérience professionnelle acquise**.

### ■ Fonctions exercées

**Les fonctions exercées** par les agents sont réparties dans des groupes de fonctions (GF) : 13 groupes pour les ITRF, 11 groupes pour les personnels des bibliothèques et 9 groupes pour les personnels administratifs. Des arrêtés ministériels fixent le nombre de groupes de fonctions dans chaque corps [chaque corps comprend 1 à 4 GF]. Le groupe 1 est celui contenant les fonctions dont le niveau de responsabilité est le plus élevé.

### Groupes de fonctions (GF) par corps pour les personnels de bibliothèques

Groupes de fonctions	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Corps personnels de bibliothèques	Conservateur général		Conservateur			Bibliothécaire		BIBAS		Magasinier	
GF personnels de bibliothèques	GF 1	GF 2	GF 1	GF 2	GF 3	GF 1	GF 2	GF 1	GF 2	GF 1	GF 2

Les agents sont classés de façon arbitraire dans un GF à partir d'une cartographie des emplois et des fonctions qui doit être présentée a minima en comité technique.

Les fonctions sont réparties au sein de différents groupes compte-tenu **des critères professionnels suivants** :

- L'encadrement, la coordination, le pilotage et la conception
- La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
- Les sujétions particulières ou degré d'exposition du poste, au regard de son environnement professionnel

Avec ce système, on entérine le fait qu'un agent peut très bien exercer des fonctions ne relevant pas de son statut. Dans ce cas, ce n'est pas la requalification de son poste et sa promotion en B / A qui est la perspective, mais son intégration dans le Groupe Fonction 1 pour toucher une IFSE un peu supérieure à la moyenne de ses collègues !

C'est donc un outil qui bouche toute perspective de requalification massive, telle que la défend la CGT FERC Sup (en particulier pour la plupart des agents de catégorie C, mais aussi pour les B et A), et qui permet la sous-rémunération des agents en privilégiant uniquement l'indemnitaire, fortement individualisé et aléatoire.

A chaque groupe de fonctions correspond une tranche indemnitaire. Le montant individuel de l'IFSE ne peut être inférieur à un montant minimal fondé sur le grade détenu par l'agent (plancher réglementaire). Le montant maximal de l'IFSE est fixé pour chaque groupe de fonctions (plafond réglementaire). Les barèmes des personnels de bibliothèques ont été fixés par l'arrêté interministériel du 14 mai 2018.

### Tranches indemnitaires réglementaires de l'IFSE pour les personnels de bibliothèques

Corps	Grade	Plancher réglementaire (minimum) IFSE	Plafond réglementaire (maximum) IFSE		
			GF 1	GF 2	GF 3
Conservateur général		4 150 €	42 330 €	39 000 €	
Conservateur	Conservateur en chef	3 400 €	34 000 €	31 450 €	29 750 €
	Conservateur	3 000 €			
Bibliothécaire	Hors-classe	2 900 €	29 750 €	27 200 €	
	Classe normale	2 600 €			
BIBAS	Classe exceptionnelle	1 850 €	16 720 €	14 960 €	
	Classe supérieure	1 750 €			
	Classe normale	1 650 €			
Magasinier	Principal 1ère et 2ème classe	1 600 €	11 700 €	10 800 €	
	Magasinier	1 350 €			

Tableau des valeurs de référence de l'IFSE des personnels des filières ITRF et des bibliothèques dans les établissements d'enseignement supérieur :

[https://cgt.fercsup.net/IMG/pdf/mesri\\_ifse\\_ficheindemnitaires2021.pdf](https://cgt.fercsup.net/IMG/pdf/mesri_ifse_ficheindemnitaires2021.pdf)

Ces valeurs de référence ne sont pas une obligation réglementaire mais des préconisations ministérielles pour réévaluer les régimes indemnitaire à l'horizon 2021-2027.

### ■ Expérience professionnelle

L'**expérience professionnelle** acquise par l'agent : elle peut être assimilée à l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances acquises sur le poste. Elle est différente de l'ancienneté qui se matérialise par les avancements d'échelon (la modulation de l'IFSE ne doit pas être rattachée à la progression automatique de carrière de l'agent et ce, quelle que soit la catégorie statutaire).

## ■ Réexamen de l'IFSE

L'évolution de la situation individuelle de l'agent entraîne un réexamen de l'IFSE (mais n'implique pas une revalorisation automatique de la prime). Ce réexamen s'effectue dans les cas prévus par le décret du 20 mai 2014 et a lieu dans les cas suivants :

- En l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent : réexamen de l'IFSE au minimum tous les 4 ans.
- En cas de changement de fonctions (N.B.: poste / fonctions: un agent peut rester sur un poste et changer de fonctions)
  - Vers un groupe de fonctions supérieur : augmentation de l'IFSE
  - Vers un poste sans changement de groupe (mobilité au sein du même GF): augmentation possible, si ce changement est vu comme une évolution dans le parcours de l'agent. La polyvalence peut être valorisée au même titre que la spécialisation.
  - Vers un groupe de fonctions inférieur : réexamen en tenant compte de la situation particulière de l'agent. La prime peut donc baisser.
- En cas de changement de grade suite à une promotion. Dans le cadre d'un changement de corps : classement dans les groupes du nouveau corps. Ne doit en aucun cas se traduire par une baisse de l'IFSE.

## Qu'est-ce que le CIA ?

Le CIA est le Complément Indemnitaire Annuel, composante facultative du RIFSEEP. Les modalités de son éventuelle mise en œuvre sont fonction de la politique de gestion des ressources humaines de chaque ministère et des crédits alloués au titre des enveloppes catégorielles. Versé annuellement en une ou deux fractions, il est censé reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. Le CIA va encore plus loin dans l'individualisation. Il peut être décidé de l'attribuer à toutes les catégories de personnels, ou à certaines d'entre elles uniquement, ou encore à aucune. L'appréciation se fonde sur l'entretien professionnel. Le CIA n'est pas reconduit automatiquement d'une année sur l'autre.

Avec le CIA ou "prime au mérite, à la performance, à la docilité, etc", la hiérarchie pourra décider de manière discrétionnaire, inégalitaire et sans justification, du versement et du montant du CIA.

Le montant maximal du CIA est fixé par groupe de fonctions :

- 15 % du plafond global du RIFSEEP pour les corps et les emplois fonctionnels relevant de la catégorie A
- 12 % du plafond global du RIFSEEP pour les corps et les emplois fonctionnels relevant de la catégorie B
- 10 % du plafond global du RIFSEEP pour les corps et les emplois fonctionnels relevant de la catégorie C.

### Plafond réglementaire annuel du CIA pour les personnels de bibliothèques

Corps	Plafond réglementaire (maximum) CIA		
	GF 1	GF 2	GF 3
Conservateur général	7 470 €	6 880 €	
Conservateur	6 000 €	5 550 €	5 250 €
Bibliothécaire	5 250 €	4 800 €	
BIBAS	2 280 €	2 040 €	
Magasinier	1 300 €	1 200 €	

## Quels sont les recours pour contester son classement dans un groupe de fonctions (GF) et/ou le montant du CIA?

Dans le cadre d'une contestation du classement dans un GF ou le montant du CIA, les 2 voies de recours possibles, l'une n'excluant pas l'autre, sont:

### ■ Recours administratif (gracieux et/ou hiérarchique)

Dans le délai de 2 mois qui suit la notification individuelle RIFSEEP, l'agent peut contester son groupe de fonctions et/ou montant du CIA, auprès de son autorité hiérarchique. Il doit être mentionné dans la notification indemnitaire, les voies et délais de recours existants à l'encontre de cette décision, sous peine d'inopposabilité de ces mêmes délais à l'agent. Il revient à l'agent d'adresser au responsable de sa structure, sous couvert

de la voie hiérarchique, une réclamation écrite. Ce recours est un recours gracieux s'il est formé auprès de l'autorité qui a pris la décision, ou un recours hiérarchique s'il est adressé à la personne qui est au-dessus de l'autorité qui a pris la décision. Ce délai de deux mois démarre à compter de la date de notification de la décision à l'agent. Le courrier doit impérativement être adressé en lettre en recommandé avec accusé de réception (preuve du recours). L'autorité hiérarchique a un délai de deux mois à compter de la transmission du recours pour y répondre. Si elle n'a pas répondu durant ce délai, son silence doit être considéré comme un rejet.

Cf. annexe : modèle de lettre de recours administratif

En cas de réponse défavorable: l'agent peut former un recours contentieux devant le tribunal administratif (TA).

### ■ Recours contentieux devant le tribunal administratif (TA)

L'agent peut exercer un recours contentieux auprès du Tribunal Administratif (TA), dans un délai de deux mois suivant la notification de la décision. Ce délai impératif est de deux mois à compter de la notification de la décision attaquée ou à compter de la décision issue d'un recours administratif. Si l'agent a, au préalable, exercé un recours gracieux, il dispose donc d'un délai supplémentaire de deux mois.

## Textes de référence

- [Décret n° 2014-513 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](#)
- [Arrêté du 27 août 2015 modifié pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel](#)
- [Arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat](#)
- [Arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 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 aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques](#)
- [Circulaire Fonction publique 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](#)
- Circulaire du 6 septembre 2018 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au bénéfice de la filière bibliothèque.

**Annexe : modèle de lettre de recours administratif**

L'esprit de ce courrier se veut constructif, en développant un argumentaire étayé de faits concrets.

*Nom Prénom de l'agent  
Adresse professionnelle*

A l'attention (de l'autorité hiérarchique)  
(Adresse)

Lettre recommandée

**Objet** : Recours administratif à la décision de l'attribution d'une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise relevant du groupe de fonction X pour le corps Y Madame, Monsieur,

PJ : copie de la décision et pièces nécessaires à la révision de la décision

Madame, Monsieur, (*ajoutez le titre de la personne à laquelle vous adressez le recours*)

Je vous fais part, par la présente, de ma volonté de procéder à un recours administratif selon l'article R.421- 1 du code de justice administrative vis-à-vis de la décision qui m'est parvenue le (*date*) et qui indique que (*préciser la décision*)

Je conteste le classement dans le groupe de fonction n°XXX qui m'a été attribué·e et souhaite préciser les fonctions réellement occupées sur mon poste. (*Expliquez les faits en les liant à vos motifs de contestation*)

Je vous invite à trouver en pièces jointes:

- Les entretiens professionnels (*années*)
- La fiche de poste
- La fiche RéFérens (REFérentiel des Emplois-types de la recherche et de l'Enseignement Supérieur) correspondant au poste de ...

En conséquence, je vous saurais gré, au regard des faits précédemment énoncés, que vous reveniez sur l'avis de la décision de classement dans le groupe de fonction X me concernant. Au vu des éléments transmis, je sollicite une révision de ma situation pour une intégration au groupe X.

Je reste à votre disposition pour tout renseignement complémentaire. Recevez, Madame, Monsieur, l'assurance de ma parfaite considération.

A ....., le .....

*Signature*