



# LE RIFSEEP, UN NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE

## ► **RADIN ET OPAQUE !**

Le 5 décembre 2014 était publiée la circulaire interministérielle sur le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, de Sujétion, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel). Il s'agit de la **refonte totale du régime indemnitaire (les primes) de tous les fonctionnaires de l'État**. Toutes les organisations syndicales de la Fonction Publique ont voté contre.

→ Un passage en force du gouvernement contre l'avis de l'ensemble des syndicats

### **Le RIFSEEP : c'est quoi cette prime ?**

Le principe est de fondre en une seule indemnité l'ensemble – ou presque – des primes actuelles. Le RIFSEEP se mettra progressivement en place (dés juillet 2015 pour les administratifs et au plus tard fin 2016 pour tous les autres) et reprend l'idée d'une prime divisée en 2 :

1. une partie mensuelle ajustée sur les fonctions exercées, *l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)*
2. une partie annuelle, le *complément indemnitaire annuel (CIA)*

#### **1. L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)**

C'est une part variable fondée sur la nature des fonctions occupées. Il est prévu de déterminer pour chaque catégorie statutaire auquel appartient l'agent des groupes de fonctions :

- 2 groupes de primes pour la catégorie C,
- 3 groupes pour la catégorie B,
- 4 groupes pour la catégorie A.

→ Le RIFSEEP, c'est la fin de la plupart des autres primes

Le groupe dans lequel se trouve l'agent déterminera le montant de la prime, mais celle-ci sera à **nouveau variable** (avec un plafond et un plancher). Trois critères seront pris en compte : encadrement, technicité et sujétions particulières. En outre, l'IFSE devra tenir compte de l'expérience professionnelle mais la circulaire précise que cette expérience ne s'appréciera pas à l'ancienneté... !

→ Le RIFSEEP est inégalitaire

#### **2. Le complément indemnitaire annuel (CIA)**

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA). Il s'agit d'une **part variable et facultative sensée tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir**. L'appréciation du CIA est **fondée sur l'entretien professionnel**. Il s'applique à toutes les catégories d'agents. C'est donc une prime attribuée à la discrétion du chef de service, ou en d'autres termes, à la tête du client !

→ Son attribution est subjective et arbitraire

### **Le RIFSEEP, source d'inégalités**

Alors que cette « réforme » aurait pu être l'occasion d'améliorer le régime indemnitaire des agents notamment en termes d'égalité de traitement et de revalorisation, l'administration l'a clairement

affirmé, la mise en place du RIFSEEP ne se traduira par AUCUNE revalorisation du régime indemnitaire et l'égalité de traitement ne sera pas le principe retenu.

Il est à craindre que petit à petit l'administration s'empare du RIFSEEP pour donner quelques miettes aux agents au détriment de la promotion de grade (le passage de la 2<sup>nde</sup> classe à la 1<sup>ère</sup> par exemple) faute de crédits budgétaires suffisants. **A moyen terme c'est donc le principe de la promotion de grade et la carrière des personnels qui risquent d'être remis en cause !**

→ Attention  
les primes ne  
comptent pas  
dans le calcul  
de nos retraites

**Le RIFSEEP risque par ailleurs de gêner la mobilité des personnels**

précisément en raison des inégalités de traitement d'un service à l'autre alors que paradoxalement la circulaire encourage la mobilité présentée comme un facteur « d'expérience professionnelle active ». En effet, qui partira dans un établissement réputé pingre en terme de régime indemnitaire ?

→ Avec le RIFSEEP, c'est le statut général de la fonction publique qui est remis en cause : les principes d'égalité de traitement, d'indépendance, de neutralité... sont mis à mal. Ces piliers sont remplacés par l'individualisme, l'iniquité, la concurrence et leurs cortèges d'inefficacité, de tensions et de souffrances au travail.

→ La CGT demande au gouvernement de retirer ce projet et d'ouvrir des négociations avec les organisations syndicales afin d'arrêter le déclassement des fonctionnaires, de redonner du sens à leur carrière et de garantir le statut de la fonction publique.

## **La CGT revendique :**

- le dégel du point d'indice qui sert à calculer nos salaires et le rattrapage des pertes cumulées depuis des années
- la plus grande transparence et la plus grande équité dans l'attribution des primes
- le retrait de la RIFSEEP et, à terme, la suppression de toutes les primes et leur intégration dans les salaires (pour que celles-ci soient prises en compte dans le calcul de nos retraites)
- l'amélioration du taux de promotion et des parcours professionnels valorisant pour tous les agents

## **LA CGT APPELLERA A LA MOBILISATION AUTANT QUE NECESSAIRE CONTRE LE RIFSEEP**

***Rejoignez la CGT, syndiquez-vous !***

Nom : .....

Prénom : .....

Métier : .....

Titulaire :       Contractuel sur emploi :       Contractuel sur crédits (vacataire) :

Département et service : .....

Site d'affectation : .....

→ Local 711, niveau A2, bandeau Sud, Tolbiac - [www.cgtnbf.fr](http://www.cgtnbf.fr) - tel : 49.01