



## **RIFSEEP : Nouveau régime indemnitaire s'appliquant à tous les fonctionnaires. ATTENTION DANGER !**

Le [décret 2014-513](#) du 20 mai 2014, précisé par une circulaire le 5 novembre 2015, institue le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) qui a vocation à remplacer la totalité des régimes indemnitaires actuels des fonctionnaires en commençant par la filière administrative dès septembre 2015, les personnels ITRF et ITA en janvier 2016, puis ceux de bibliothèques en janvier 2017.

Il s'agit pour le gouvernement de généraliser et d'aggraver les principes destructeurs de la [Prime de Fonctions et Résultats](#) mise en place sous Sarkozy et qui a touché les agents B et A de la filière administrative : faire dépendre nos salaires non plus en premier lieu de notre grade et notre ancienneté mais de nos fonctions, « compétences » et « mérites ». Dans un contexte de gel du point d'indice et de réduction massive des dépenses publiques via le Pacte de responsabilité, **il s'agit de franchir un pas décisif dans la casse des garanties statutaires, l'individualisation des carrières et rémunérations pour faire de nouvelles économies. Il ne s'agit nullement de gommer les inégalités indemnitaires entre ministères ou entre académies ou entre établissements du Sup au MENESR.**

Le RIFSEEP est constitué d'une indemnité principale, mensuelle, l'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertises (IFSE), à laquelle peut s'ajouter un Complément annuel indemnitaire (CIA).

**Chaque agent va toucher un montant de prime différent.** Selon les responsabilités techniques et hiérarchiques exercées, nous sommes placés dans un « groupe fonctions » ayant des montants d'IFSE distincts. 2 groupes sont créés en catégorie C, 3 en catégorie B et 4 en catégorie A. En revanche, nouveauté, l'expérience professionnelle est déterminante pour l'attribution des montants de l'IFSE. On ne tient nullement compte du grade ou de l'ancienneté pour classer les agents par groupe. L'IFSE est réexaminée au moins tous les 3 ans mais aussi en cas de changements de fonctions, de grade ou de corps. Seul le 1er réexamen doit obligatoirement donner lieu à augmentation. Après, on peut stagner voire baisser si on rejoint un groupe fonction inférieur !

**L'IFSE remet en cause nos statuts.** [La circulaire](#) instaurant l'IFSE chez les adjoints intègre dans les 2 « groupes fonctions » de ces corps, de nombreuses tâches relevant de la catégorie B! Sans toucher aux statuts particuliers, l'IFSE aboutit donc à entériner le fait de sous-payer les agents au regard de leurs tâches en privilégiant uniquement l'indemnitaire, fortement individualisé et aléatoire. C'est **un outil qui**

**bouche toute perspective** de requalification massive des postes et **de reclassement des agents** concernés dans le corps supérieur comme le défend le SNASUB.

### **L'individualisation généralisée des salaires !**

**Le RIFSEEP met en concurrence les agents.** A côté de l'IFSE, chaque ministère, chaque académie, chaque établissement du Sup peut décider de verser un **Complément Indemnitaire Annuel (CIA)** à une partie des corps et des agents. Ce complément tient compte de la manière de servir et se fonde sur l'entretien professionnel annuel au cours duquel le supérieur hiérarchique pourra évaluer la réalisation d'objectifs qualitatifs et quantitatifs. **C'est une prime au « mérite »**, aux résultats, qui va mettre en concurrence les agents. Son versement est facultatif, variant de 0 à 100% entre agents et pouvant représenter selon les catégories, de 10% du total du RIFSEEP en C jusqu'à 15% en A. Le MENESR recommande de limiter le versement du CIA à des niveaux très inférieurs à ces plafonds pour les services décidant d'y recourir.

**Le CIA est un outil de casse des services publics.** Avec cette prime à la performance, les agents auront tendance à réaliser en priorité leurs tâches les plus visibles et rapides, la collaboration sera réduite. Ils auront intérêt à évincer les usagers les plus longs ou difficiles à servir. Le CIA remet en cause le droit à « l'égalité de traitement » des usagers. En cassant ainsi les services publics, on ouvre la voie à de nouveaux transferts de missions vers le secteur privé.

**Le RIFSEEP remet en cause la séparation du grade et de l'emploi**, un principe fondateur du statut de la Fonction publique, 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 correspondant au niveau de qualification de son corps quel que soit le poste occupé, et sa progression en fonction de son ancienneté.

**Le RIFSEEP est un frein au droit à mutation.** D'une part, parce que les agents ne prendront pas le risque de muter sur des postes appartenant à un « groupe fonctions » inférieur puisque dans ce cas **leur IFSE diminuerait** ; d'autre part, parce qu'on s'oriente vers la généralisation des Postes à Profils qui rompent l'égalité de traitement en donnant tous pouvoirs à la hiérarchie pour choisir les agents, sans contrôle des CAP.

**C'est donc la généralisation de l'arbitraire**, que ce soit lors de la cotation des postes et l'évaluation de l'expertise des agents pour déterminer l'IFSE, mais aussi lors de l'attribution du CIA, sachant qu'aucun recours n'est possible ! Notre traitement ne dépendra plus en premier lieu de notre indice, fonction de notre grade et ancienneté mais des fonctions que notre hiérarchie nous aura attribuées et de l'évaluation de notre « mérite ».

### **Montants planchers et plafonds de l'IFSE par catégories et groupes au MENESR (hors centrale)**

	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
AAE (Catégorie A)	467 à 3010 €	442 à 2678 €	372 à 2125 €	323 à 1700 €
SAENES (B)	277 à 1457 €	267 à 1335 €	252 à 1221 €	
ADJAENES (C)	185 à 945 €	180 à 900 €		

**Une réforme réalisée à budget constant.** Pas de hausse de l'indemnitaire prévue, comme après la PFR. Au passage au RIFSEEP, nous avons la garantie de conserver nos montants de primes mensuelles actuelles mais **pas ceux des reliquats et primes exceptionnelles**. Toute mobilité ultérieure peut entraîner une baisse. Et tous les adjoints nouvellement recrutés devraient, selon le Ministère, percevoir les montants planchers, inférieurs aux planchers actuels pour les IAT ! Quand l'immense majorité stagnera voire régressera comme le craignent plusieurs ministères, la carotte qu'on fera miroiter pour certains servira à faire pression sur tous.

Avec le RIFSEEP c'est donc **la mise en concurrence généralisée** des agents lors de la cotation des postes, des mutations internes ou externes mais aussi des avancements et promotions qui risquent d'être dorénavant conditionnés par l'appartenance aux « groupes fonctions » supérieurs.

### **La casse des services publics et des garanties statutaires !**

Au final, **l'objectif de cette réforme est de réaliser d'importantes économies sur la masse salariale** en augmentant la productivité des agents **et en individualisant leurs traitements pour briser les solidarités et garanties collectives**. Le RIFSEEP aboutit à **vider nos statuts particulier de leur contenu** parce qu'il intègre dans nos fonctions-types » des tâches statutaires des corps supérieurs. L'harmonisation des régimes doit en outre faciliter la mobilité interministérielle forcée, dans un contexte de suppressions de postes massives et de restructurations.

**Le RIFSEEP constitue donc une attaque majeure** : parce que tous les fonctionnaires sont concernés, parce qu'il remet en cause les principes fondamentaux du droit à la carrière, garantis par nos statuts, parce qu'il organise individualise les salaires et accroît la casse des services publics par la mise en concurrence des agents. **Il n'est pas amendable, ni nationalement, ni localement !**

Lors de son congrès national tenu en mai 2015, le SNASUB-FSU s'est prononcé pour que l'unité se réalise sur les bases suivantes :

- **la non parution des décrets ministériels et l'abrogation du décret interministériel et de la circulaire d'application du RIFSEEP;**
- **la revalorisation des régimes indemnitaires pour un alignement sur le taux ministériel le plus favorable et commun à tous les agents d'un même corps, préalable à l'intégration des primes dans les traitements et ainsi leur disparition;**
- **le déblocage immédiat du gel du point d'indice et le rattrapage du pouvoir d'achat.**

La **section académique du Snasub-FSU** de Clermont-Ferrand s'adresse en ce sens à l'ensemble des organisations syndicales et des personnels.

Elle soutient la pétition nationale lancée dans le Supérieur en septembre par les syndicats CGT - FSU - SNPTES - FO et SUD pour le retrait du RIFSEEP, sa non application aux ITRF, ITA et personnels de Bibliothèque.

**Pour bien comprendre les dangers du RIFSEEP, consultez notre dossier spécial 10 pages**