



Le Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans l'Éducation nationale

Textes Fonction publique 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.
- [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.

⇒ Comprendre le RIFSEEP

Entre juillet 2015 et janvier 2017, le régime indemnitaire de la fonction publique sera modifié par la mise en place progressive du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).

Les corps de la filière administrative (attachés d'administration, SAENES, ADJAENES) seront concernés dès le 1^{er} septembre 2015. En janvier 2016, ce sera le tour des filières ITRF et des personnels sociaux et de santé.

Ce nouveau régime indemnitaire a vocation à remplacer l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) et la Prime de Fonctions et de Résultats (PFR) avec comme volonté affichée par le gouvernement d'« harmoniser » les politiques indemnitaires sur le plan interministériel.

La ministre de la Fonction Publique Marylise Lebranchu avait annoncé la suppression de la PFR qui était «...le symbole de la performance individuelle et de la concurrence entre les fonctionnaire ».

La CGT ne pouvait qu'être d'accord avec cette annonce.

Pourtant, c'est bien tout le contraire qui se profile.

Le RIFSEEP reprend l'idée centrale de la PFR d'une prime composée :

- ***d'une Indemnité*** de Fonction, de Sujétions et d'Expertise versée mensuellement et ajustée sur les fonctions exercées, c'est l'***IFSE*** ;
- ***d'un éventuel Complément Indemnitaire Annuel***, c'est le ***CIA***.



RIFSEEP

=

IFSE + CIA = PFR en pire !

I. RIFSEEP en détail

Selon le Ministère, le RIFSEEP est destiné à se substituer, pour tous les agents relevant de la loi du 11 janvier 1984 – sauf exemptions : les enseignants – à toutes les primes fonctionnelles jusque-là applicables. Il s'inscrit dans un processus de refonte et de simplification des régimes indemnitaires. Il est conçu pour être applicable à l'ensemble des corps et à toutes les catégories statutaires, sans être réservé à la seule filière administrative.

Ce dispositif est articulé autour de deux indemnités : l'indemnité principale qui est assise sur les fonctions de l'agent (l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise -***IFSE***- et le complément indemnitaire annuel (***CIA***) qui permet de reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. Ce complément est facultatif.

Le déploiement du RIFSEEP sera effectué à moyens budgétaires constants. La prime principale (***IFSE***) absorbera les parts F et R – hors versements exceptionnels - de l'actuelle PFR. La répartition entre ***IFSE*** et ***CIA*** sera donc différente de celle qui prévaut entre les parts F et R de la PFR.

I.a Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise – IFSE -

Le montant de l'***IFSE*** servi aux agents lors du passage au nouveau régime indemnitaire devra garantir le maintien de leur attribution antérieure (hors versement exceptionnel).

L'***IFSE*** repose sur la formalisation de trois séries de critères professionnels à partir desquels sont construits les groupes de fonctions.

Les séries de critères professionnels sont

- Encadrement, coordination, pilotage, conception,
- Technicité, expertise, expérience ou qualification,
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Chaque poste de travail sera versé dans un groupe de fonctions, déconnecté du grade.

Pour chaque corps ou statut d'emploi, le nombre de groupes de fonctions est fixé par arrêté, qui déterminera également le montant maximal par groupe et le montant minimal par grade.

Pour la catégorie A, il y a 4 groupes, pour la catégorie B, 3 groupes, et pour la catégorie C, 2 groupes.

Chaque groupe de fonctions correspond à une plage indemnitaire. Le plafond d'attribution au titre de l'IFSE est défini, pour chaque groupe de fonctions, par l'arrêté d'adhésion du corps (arrêté barème).

L'IFSE repose également sur la prise en compte de l'expérience professionnelle. Cette expérience professionnelle est déterminante pour l'attribution indemnitaire.

I.b Complément Indemnitaire Annuel - CIA -

Il est destiné à récompenser l'engagement professionnel de l'agent et son investissement personnel. Il s'agit d'un complément indemnitaire annuel facultatif. Il peut être décidé de l'attribuer à toutes les catégories de personnels, ou à certaines d'entre elles uniquement, ou encore à aucune.

La part du CIA dans l'attribution indemnitaire globale d'un agent est contingentée :

Catégorie A : 15 %,

Catégorie B : 12 %,

Catégorie C : 10 %.

Le plafond du CIA pouvant être servi par groupe de fonctions est défini par l'arrêté d'adhésion du corps, comme pour l'IFSE («arrêté-barème» d'adhésion).

II. Eléments d'ordre comptable

Les éléments d'ordre comptable relatifs à la mise en œuvre du RIFSEEP et notamment les codes de l'IFSE, du CIA et de la garantie indemnitaire figurent en [annexe 5](#) de [la circulaire DGAFP/DB du 5 décembre 2014](#).

Les plafonds IFSE et CIA pour la filière administrative qui devraient être mis en œuvre à la rentrée 2015

| Dans les services déconcentrés (Rectorat, IA, EPLE...) | |
|---|--|
| ATTACHÉS (Catégorie A) | |
| Gr. 1 (encadrement supérieur) 36 210€ (IFSE) 6 390 € (CIA) | Gr. 2 (fonctions d'encadrement à responsabilités et / ou technicité importantes) 32 130 € (IFSE) 5 670 € (CIA) |
| Gr.3 (fonctions d'encadrement intermédiaire et/ou à technicité particulières) 25 500 € (IFSE) 4 500 € (CIA) | Gr. 4 (fonctions usuelles) 20 400 € (IFSE) 3 600 € (CIA) |
| Secrétaire d'Administration (Catégorie B) | Adjoint d'Administration (Catégorie C) |
| Gr. 1 (encadrement important) 17 480 € (IFSE) 2 380 € (CIA) | Gr. 1 (responsabilités particulières) 11 340 € (IFSE) 1 250 € (CIA) |
| Gr. 2 (encadrement/technicité) 16 015 € (IFSE) 2 185 € (CIA) | Gr. 2 (Fonctions usuelles) 10 800 € (IFSE) 1 200 € (CIA) |
| Gr. 3 (Fonctions usuelles) 14 650 € (IFSE) 1 995 € (CIA) | |
| Dans l' administration centrale (MENESR) | |
| ATTACHÉS (Catégorie A) | |
| Gr. 1 (encadrement supérieur) 40 290 € (IFSE) 7 110 € (CIA) | Gr. 2 (fonctions d'encadrement à responsabilités et / ou technicité importantes) 35 700 € (IFSE) 6 300 € (CIA) |
| Gr.3 (fonctions d'encadrement intermédiaire et/ou à technicité particulières) 27 540 € (IFSE) 4 860 € (CIA) | Gr. 4 (fonctions usuelles) 22 030 € (IFSE) 3 890 € (CIA) |
| Secrétaire d'Administration (Catégorie B) | Adjoint d'Administration (Catégorie C) |
| Gr. 1 (encadrement important) 19 660 € (IFSE) 2 680 € (CIA) | Gr. 1 (responsabilités particulières/coordination) 12 150 € (IFSE) 1 350 € (CIA) |
| Gr. 2 (encadrement/technicité) 17 930 € (IFSE) 2 445 € (CIA) | Gr. 2 (Fonctions usuelles) 11 880 € (IFSE) 1 320 € (CIA) |
| Gr. 3 (Fonctions usuelles) 16 480 € (IFSE) 2 245 € (CIA) | |

III. La définition des règles d'évolution de l'IFSE

Le [décret du 20 mai 2014](#) dispose que l'IFSE fait l'objet d'un réexamen :

| | |
|---|---|
| <p>En cas de changement de fonctions</p> | <p>Le MENESR proposerait que ce changement se fasse :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vers un groupe de fonctions à contenu et barème supérieurs : le réexamen se traduit par une augmentation de l'IFSE ; • Vers un poste sans changement de groupe : peu ou pas valorisé selon les situations ; • Vers un groupe de fonctions inférieur : le réexamen doit se faire en tenant compte de la situation personnelle et professionnelle de l'agent, à l'occasion de l'accompagnement RH qui doit lui être apporté. Les services RH doivent prendre en compte la cause de ce changement de fonctions (en particulier lorsqu'il est à la demande de l'agent ou à la demande de l'employeur fonctionnel). Le réexamen est donc à décider au cas par cas. |
|---|---|

| | |
|--|--|
| <p>Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Dans ce cas, le MENESR proposerait que le réexamen intervienne au moins tous les 3 ans. <ul style="list-style-type: none"> ▲ Que le réexamen s'accompagne d'une augmentation lors de la première échéance de 3 ans. ▲ Ensuite différents cas de réexamen peuvent intervenir : <ul style="list-style-type: none"> - pour les agents de cat. A : le réexamen suivant peut donner lieu à une augmentation dégressive, et il est recommandé qu'à terme, le réexamen ne soit pas suivi d'une augmentation. Ce terme est à définir au plan académique ; - pour les agents de cat. B et C : si le réexamen est suivi d'une revalorisation, aucune dégressivité ne serait appliquée. |
| <p>En cas de changement de grade à la suite d'une promotion</p> | <p>Le MENESR proposerait que :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cette situation donne lieu à une augmentation forfaitaire par catégorie statutaire et définie au plan académique. Une fourchette pourrait éventuellement être définie. • En cas de changement de grade et de fonctions se produisant concomitamment (ou dans un délai rapproché - 6 mois par ex), il est proposé que l'agent cumule alors les deux réexamens prévus pour chacun de ces deux cas. |

Ces règles d'évolution devraient être cadrées au moyen de principes applicables à l'ensemble des services académiques.

⇒ Analyse de la CGT

La **CGT** dénonce fermement ce nouveau régime indemnitaire contraire à l'esprit de la Fonction publique de carrière telle qu'elle fut définie en France au sortir de la guerre et généralisée aux trois versants en 1984. Le RIFSEEP sape les piliers du statut général de la Fonction publique qui repose, d'une part sur la qualification et le concours afin de fixer les corps et grade de prise de fonction de l'agent et, d'autre part, sur les droits et obligations du fonctionnaire pour s'assurer de sa conscience professionnelle. Ces piliers sont remplacés par l'individualisme, la concurrence et leurs cortèges d'inefficacité, de violence et de souffrance au travail.

Il est bon de rappeler que **le statut** n'est en aucun cas un privilège accordé aux fonctionnaires.

Porteur de droits et de devoirs, il **constitue le socle d'une Fonction publique accessible à tous**.

D'ailleurs, le Conseil d'Etat en a rappelé en 2003 les fondements, en précisant que « l'essentiel correspond à ce pourquoi un statut de la Fonction publique a été voulu et construit au fil du temps, c'est-à-dire les principes fondamentaux définis dans les lois statutaires, sur lesquels il ne peut être question de revenir, destinés à **assurer l'égal accès aux emplois publics, à garantir les fonctionnaires contre l'arbitraire et le favoritisme et à donner à la puissance publique les moyens d'assurer ses missions sur tout le territoire dans le respect des règles d'impartialité et de continuité**.

⇒ La CGT revendique

- La suppression de l'entretien d'évaluation et de tout dispositif qui remettrait en cause une véritable reconnaissance des qualifications mises en œuvre et le déroulement de carrière.
- Dans l'immédiat, la dissociation de l'évaluation de la progression de carrière.
- Aucune enveloppe fermée globale du nombre de mois de réduction d'ancienneté.
- La suppression des quotas de 20 % et 30 % bénéficiant d'une progression de note.
- Aucune majoration de la durée d'échelon qui implique un ralentissement de la carrière.
- Aucune rémunération mensuelle brute inférieure à 2 200 € (soit 1 800 € net) et une augmentation immédiate de plus de 400 € (90 points d'indice) pour tou-te-s.
- La revalorisation immédiate du point d'indice de 8 %.
- La refonte de l'ensemble des grilles de traitement.
- La suppression de toutes les primes et leur intégration dans les rémunérations.
- En mesure transitoire, même niveau d'indemnités pour l'ensemble des corps (AENES, ITRF, Bibliothèques) à 20% de la rémunération.

Point congelé depuis 2010



La CGT 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'Education nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche en particulier.

⇒ La CGT dénonce



Elle s'oppose donc à la mise en place du salaire à la performance avec une modulation des indemnités. De ce fait, elle se positionne résolument contre le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).

Pour la **CGT**, le RIFSEEP est donc pour l'essentiel un complément de rémunération, qui devrait avoir vocation à intégrer la grille, quelles que soient l'individualisation et la fonctionnalisation de la rémunération que veut mettre en œuvre la Fonction publique et ses ministères rattachés.

La circulaire FP, ainsi que le projet du MENESR, confirme, si cela était nécessaire, la nocivité du dispositif : individualisation et aspect aléatoire des rémunérations servies.


La **CGT** dénonce la logique de fonctionnalisation de la rémunération des grades portée par le RIFSEEP. La séparation du grade et de l'emploi fonde la logique de carrière et l'indépendance du fonctionnaire, car elle garantit la rémunération du niveau de qualification quel que soit l'emploi exercé. En liant un complément de rémunération conséquent à la fonction exercée, le RIFSEEP étend la logique des grades à accès fonctionnels aujourd'hui réservée à la catégorie A, que la CGT dénonce.

Si la **CGT** était, et demeure, favorable à l'abandon de la PFR dont elle a pu constater les aspects négatifs sur la mobilité et sur la rémunération des personnels de par son caractère individualisé, le RIFSEEP, se révèle aujourd'hui être un système de rémunération, plus complexe, allant vers plus d'individualisation et tout aussi néfaste pour la mobilité. A bien des égards, elle nous semble aggraver la situation créée par la PFR.

Si la **CGT** adhère à la proposition de la Ministre de la Fonction publique d'un rééquilibrage du régime indemnitare dans le revenu global au profit du traitement indiciaire, elle ne peut que constater que le RIFSEEP prend l'orientation inverse.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, la CGT s'opposera par tous les moyens à la mise en œuvre du RIFSEEP. Elle 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 trente ans, de redonner du sens à leur carrière et de garantir solidement le principe d'égalité d'accès aux services publics pour tous les citoyens.



 Tract
Juin 2015

A remettre à un-e militant-e CGT ou à renvoyer à l'adresse ci-dessous

Je souhaite : prendre contact me syndiquer

(Mme, M.) Nom Prénom

Adresse personnelle

Code postal Commune

Tél. Mél.

Grade ou corps Discipline

Lieu d'exercice

Code postal Commune

CGT Educ'action - 263, rue de Paris - Case 549 - 93515 Montreuil Cedex - Tél. : 01.55.82.76.55
Télécopie : 01.49.88.07.43 - e-mail : unsen@ferc.cgt.fr - Internet : <http://www.unsen.cgt.fr>