



Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement professionnel (RIFSEEP)

Fiche 6
ATSS-(ASS)
Service
social

Introduction

Mis en place depuis le 1^{er} janvier 2016, le nouveau régime du RIFSEEP prétend réduire et simplifier les 1600 régimes indemnitaires existants dans la Fonction publique. Pourtant, il aggrave les inégalités de traitement entre agent-es d'un même corps, et fait la part belle à l'iniquité et l'arbitraire. Cette indemnité induit une inégalité de traitement des agent-es par son individualisation. En effet, chaque académie peut établir son propre barème, et selon les académies et les départements l'attribution est confiée aux CTD.

Cadre légal

Le [décret n° 2014-513 du 20 mai 2014](#) .

Les modalités de mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaires sont définies dans la [circulaire du 5 décembre 2014](#).

Analyse

Le RIFSEEP reprend l'idée centrale de la PFR. Ce dispositif est composé autour de deux indemnités :

- l'indemnité principale qui est basée sur les fonctions de l'agent-e (l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise -IFSE) ;
- le complément indemnitaires annuel (CIA) qui permet de reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent-e. Il s'agit d'un complément indemnitaires 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.

Le déploiement du RIFSEEP sera effectué à moyens budgétaires constants. La prime principale (IFSE). La répartition entre IFSE et CIA sera donc différente de celle qui prévaut entre les parts F et R de la PFR.

La CGT Éduc'action revendique :

En résumé le RIFSEEP :

- individualise les salaires et les politiques indemnitaires ;
- impacte les mobilités : frein à la mutation en cas de poste moins coté ;
- définit des groupes de fonctions différentes d'une collègue à l'autre ;
- introduit, au travers du CIA (complément indemnitaires annuel) un système inégalitaire et opaque dont on ne connaît ni les modalités de répartition, ni les critères, ni les montants ;
- implique que chaque agent-e négociera seul son indemnité tous les 3 ans lors de l'entretien professionnel.

Le RIFSEEP entraîne des disparités importantes selon les services, les académies voire les départements et sape les piliers du statut général de la fonction publique qui reposent d'une part sur la qualification et le concours et d'autre part sur les droits et obligations des fonctionnaires. Ces piliers sont remplacés par l'individualisme, la concurrence et leur cortège d'inefficacité, de violence et de souffrance au travail.

Opposée à ce glissement d'une fonction publique de carrière vers une fonction publique de missions, la CGT dénonce les taux du régime indemnitaire qui n'intègrent pas une réelle prise en compte de la spécificité des ASSAE et CTSSAE, de nos responsabilités, nos qualifications et de nos compétences reconnues à travers l'obtention du diplôme.

Nous demandons que les personnels CTSS et ASSAE ne soient pas soumis au RIFSEEP.

Nous revendiquons une réelle négociation sur l'amélioration du régime indemnitaire des deux corps avec une indemnité :

- identique à tous les collègues ;
- intégrée au traitement pour la prise en compte au titre de la retraite

La CGT exige :

- l'abrogation du RIFSEEP et demande le maintien d'un régime indemnitaire conservant le lien entre les sujétions et le grade ;
- l'intégration de l'indemnitaire dans le traitement avec prise en compte au titre de la retraite et revalorisation en conséquence des grilles indiciaires ;
- une augmentation substantielle de l'enveloppe budgétaire permettant d'aligner le régime indemnitaire des collègues du MENESR sur celui des autres ministères du CIGEM ;
- la suppression de l'entretien d'évaluation et de tout dispositif qui remet en cause une véritable reconnaissance des qualifications mises en œuvre et le déroulement de carrière.

La **CGT** rappelle que ses revendications permettraient de répondre rapidement, clairement et facilement à la nécessaire révision en profondeur du traitement des agent·es de la Fonction publique en général et des salarié·es de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche en particulier.

[Retour](#)