



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

Fiche 3
ATSS – ITRF

Depuis le 1^{er} janvier 2016 le RIFSEEP remplace l'indemnité forfaitaire représentative de sujétion spéciale (IFSS). Ce nouveau régime prétend réduire et simplifier les 1600 régimes indemnitaires qui existent 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 agents par son individualisation.

Textes de références :

Le [décret n° 2014-513 du 20 mai 2014](#) portant création d'un régime indemnitare tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat.

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

Pour les personnels **ITRF**, les modalités de mise en œuvre sont définies dans la [circulaire du 15 septembre 2017](#) relative à la mise en œuvre du RIFSEEP au bénéfice des corps de la filière recherche et formation.

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

- l'indemnité principale qui est assise sur les fonctions de l'agent-e (l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise -IFSE-)

- le complément indemnitare annuel (CIA) qui permet de reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent-e. Ce complément est facultatif. Il est destiné à récompenser l'engagement professionnel de l'agent-e et son investissement personnel. Il s'agit d'un complément indemnitare 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) 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.

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 indemnitaire 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 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.

La CGT Educ'action revendique :

- 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 entre filière
- 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.

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 salarié·es de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche en particulier.

[Retour](#)