



# RIFSEEP

## Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement professionnel

Fiche 2

ATSS – Administratif-ves

### Références

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

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

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016 le RIFSEEP remplace la Prime de Fonctions et Résultats (PFR) et l'Indemnité d'Administration et de technicité (IAT). Ce nouveau régime 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.

### Comprendre le RIFSEEP

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

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise **-IFSE-** versée mensuellement et ajustée aux fonctions exercées

- le complément indemnitaire annuel **-CIA-** qui permet de reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. Ce complément annuel est facultatif.

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

### Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise - IFSE-

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 est donc rangé dans un groupe de fonctions, déconnecté du grade et dûment coté pour chaque catégorie de personnel. La DGAFP a fixé :

- 4 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie A
- 3 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie B
- 2 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie C.

### **Complément Indemnitare 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 RIFSEEP entraîne des disparités importantes selon les services, les académies voire les départements. Les montants des IFSE et CIA sont différents selon les académies. Ce régime indemnitaire sape donc 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.

Le RIFSEEP ouvre encore un peu plus la porte à la rémunération soumise au bon vouloir du/de la supérieur.e hiérarchique et casse les logiques de solidarité des équipes de travail. Ce régime incite chaque agent.e à plaider pour sa cause, à se valoriser au détriment de ses collègues et accentue les effets de « copinage/coquinage » lors du versement de l'éventuel CIA ou lors de changement de poste.

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 différents d'un.e 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.e négociera seul.e son indemnité tous les 3 ans lors de l'entretien professionnel

Opposée à ce glissement d'une Fonction publique de carrière vers une Fonction publique de missions avec rémunération au mérite, la CGT s'oppose au salaire à la performance avec modulation des indemnités et 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.

## **La CGT Educ'action revendique :**

- aucune rémunération nette inférieure à 1800 euros mensuel et une augmentation immédiate de 400 euros pour tou.tes ;
- la revalorisation immédiate du point d'indice de 8% ;
- la refonte de l'ensemble des grilles de traitement, au-delà du misérable protocole PPCR finalement gelé par le gouvernement pour l'année 2018 ;
- l'abrogation du RIFSEEP, avec la suppression de toutes les primes et leur intégration dans le traitement indiciaire ;
- suppression de l'évaluation dans l'entretien professionnel et de tout dispositif qui remettrait en cause une véritable reconnaissance des qualifications mises en œuvre et du 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](#)