



**Il va falloir limiter
les dégâts !**

LE RIFSEEP c'est quoi ?

Régime indemnitaire tenant compte
des Fonctions, Sujétions, Expertise
et Engagement Professionnel.



Le RIFSEEP

L'avis de F.O

Calendrier



- Il dépendra de l'adhésion au régime par les ministères, corps par corps. Le ministère de l'Education Nationale l'ayant déjà adopté, les personnels administratifs y sont soumis depuis le 1er septembre. **Pour les ministères de la Jeunesse et des Sports et des Affaires Sociales les arrêtés d'adhésion au RIFSEEP sont en cours.**

Objectifs

- Individualisation des salaires = **Individualisation des salaires qui va plus loin que la PFR**

Moyens

- L'entretien individuel devient le lieu de négociation individuelle de son salaire. **Contraire au statut et à la défense individuelle et collective des personnels**



Le RIFSEEP

L'avis de F.O

Contenu

- Acte les déqualifications de postes permettant à un agent de remplir les missions d'une catégorie supérieure, mais sans en avoir le traitement indiciaire.
- **Seul le salaire indiciaire est pris en compte pour le calcul de la pension et pour le reclassement suite à promotion.**

Effets attendus

- Lors de la mise en place aucune modification notable puisqu'il est garanti de percevoir le même montant indemnitaire détenu avant le passage au RIFSEEP
- **C'est dès le premier réexamen et au cours de la carrière que l'effet dévastateur se fera sentir**
- **Ce sont le droit à mutation et aussi à promotion qui sont menacés. C'est également la mise en concurrence des agents entre eux, puisque l'enveloppe est contrainte.**



L'avis de F.O

- FO a obtenu que chaque agent soit averti par écrit, du groupe auquel il appartiendra et du montant de l'indemnité qui lui sera servie.
- Quelles sont les possibilités de contestation du groupe ?
Modalités ?



Le RIFSEEP : les groupes de fonction

3 séries de critères professionnels ont été formalisés pour construire dans chaque catégorie des groupes de fonction :

Encadrement coordination pilotage ou conception

Technicité, expertise, expérience ou qualification

Sujétion particulière, degré d'exposition du poste

Le nombre de groupes dépend de chaque corps.

Le groupe de fonction, auquel appartiendra l'agent aura un effet sur son traitement puisqu'il induira ce qu'il touchera.

Chaque groupe a sa propre amplitude indemnitaire (plancher et plafond) dans laquelle un agent peut avoir plus ou moins que son collègue alors qu'il exerce les mêmes fonctions.



Le RIFSEEP



L'avis de F.O

- Il faut absolument obtenir un montant fixe par groupe.
- Il est inenvisageable qu'un agent perçoive moins qu'un autre pour travail égal.
- Il faut obtenir que les cotations de postes soient définies et connues des agents en particulier lors des mouvements
- Il faut qu'un agent nouvel arrivant ou changeant de corps ou de poste ne bénéficie pas du montant plancher mais bien de l'indemnitaire lié au poste et que percevait l'agent précédemment affecté sur ce poste.
- Dans le cas d'une suppression de poste avec une nouvelle affectation sur un poste relevant d'un groupe de fonction inférieur, FO revendique le maintien indemnitaire le plus favorable.

Le RIFSEEP

- est découpé entre l'IFSE Indemnité de Fonctions, Sujétions, et Expertise et le CIA (Complément Indemnitaire Annuel)
- déconnecte le grade et l'emploi et instaure plusieurs groupes de fonctions reliés au répertoire des métiers

L'IFSE

- correspond aux anciennes indemnités principales touchées par les agents (par exemple pour les attachés c'est le cumul de la part F et de la part R, IAT pour les adjoints...). C'est la part fixe du RIFSEEP et elle dépend du groupe auquel l'agent sera rattaché.



L'avis de F.O

Le montant de l'IFSE devra garantir le maintien des primes et indemnités versées actuellement, hors primes exceptionnelles

Le CIA

- Reconnaitra l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent, il est lié à l'entretien professionnel
- Il ne peut représenter que 10% à 15% de l'IFSE selon les corps (plus élevé pour les A que pour les B et C). Il peut être versé en 2 fois.
- Certaines indemnités sont intégrées D'autres sont exclues.
- Concernant les reliquats de fin d'année ou primes exceptionnelles ils n'entrent pas dans le RIFSEEP puisque ponctuels et non statutaires



Le CIA

L'avis de F.O

Le montant de l'IFSE devra garantir le maintien des primes et indemnités versées actuellement, hors primes exceptionnelles

**Que cette part soit la plus égale possible pour tous.
Veiller en cas de mutation à ce que les personnels puissent bien obtenir le versement du CIA au prorata de leur présence.**



Modulation et réexamen de l'IFSE

- Le réexamen individuel aura lieu tous les 4 ans ou en cas de changement de fonction ou de corps ou de grade et il n'y aura pas relèvement automatique du montant de l'indemnité
- C'est lors de l'entretien professionnel que le réexamen se fera
- L'entretien professionnel prend toute sa signification en termes de carrière et de rémunération.

L'avis de F.O

L'administration se positionne pour qu'il n'y ait pas d'augmentation indemnitaire annuelle : nouvelle mesure d'austérité

FO s'oppose à ce système, laissant l'agent seul pour négocier ses indemnités !!!

Il faut obtenir que le réexamen soit contestable , par l'agent, devant la CAP pour tout motif.



Réexamen

- Réexamen ne veut pas dire augmentation. Il peut signifier une baisse.
- Ce sera l'expression de l'entretien professionnel.



L'avis de F.O

Comment le supérieur hiérarchique pourra revaloriser l'agent : aura-t-il une enveloppe à redistribuer ? Un contingent de personnels à qui donner plus ? Quelle sera sa marge de manœuvre ? Y aura-t-il discussion avec les OS représentatives des possibilités d'augmentation collective ?



Les personnels logés

- Les arrêtés prévoient que les personnels logés aient un IFSE moins élevé que les autres.



FO considère que pour ces personnels, le logement n'est pas un confort, mais bien lié à des contraintes fortes.

Le régime indemnitaire doit leur être servi de la même manière qu'aux personnels non logés.



**Merci de votre
attention**

**J'❤️ LE
SERVICE
PUBLIC**
NOTRE BIEN
COMMUN