LE RIFSEEP, UN NOUVEAU RÉGIME INDEMNITAIRE RADIN ET OPAQUE !

Le 5 décembre 2014 était publiée la circulaire interministérielle sur le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, de Sujétion, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel). Il s'agit de la **refonte totale du régime indemnitaire (les primes) de tous les fonctionnaires de l'État**. Toutes les organisations syndicales de la Fonction Publique ont voté contre.

➔ Un passage en force du gouvernement contre l'avis de l'ensemble des syndicats

Le RIFSEEP : c'est quoi cette prime ?

Le principe est de fondre en une seule indemnité l'ensemble – ou presque – des primes actuelles. **Le RIFSEEP se mettra progressivement en place** (dés juillet 2015 pour les attachés d'administration, janvier 2016 pour les corps de la filière administrative et au plus tard fin 2016 pour tous les autres) et reprend l'idée d'une prime divisée en deux :

1. **une partie mensuelle ajustée sur les fonctions exercées, *l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise*** **(IFSE)**
2. **une partie annuelle, en fonction de la manière de servir, le *complément indemnitaire annuel*** **(CIA)**

1. L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

Elle est fondée sur la nature des fonctions occupées. Il est prévu de déterminer pour chaque catégorie statutaire auquel appartient l'agent des groupes de fonctions :

- 2 groupes de primes pour la catégorie C,
- 3 groupes pour la catégorie B,
- 4 groupes pour la catégorie A.

➔ Le RIFSEEP, c'est la fin de la plupart des autres primes

Le groupe dans lequel se trouve l'agent déterminera le plancher et le plafond de la prime, Trois critères seront pris en compte : encadrement, technicité et sujétions particulières. En outre, l'IFSE devra tenir compte de l'expérience professionnelle mais la circulaire précise que cette expérience ne s'appréciera pas à l'ancienneté… ! Le montant de l'IFSE doit, en principe, être soclé (donc garantie). Cependant, la prime pourra être amené à varier en cas de mobilité géographique ou de changement de groupe. En outre, le montant de l'IFSE de chaque agent pourra être revu, à la hausse comme à la baisse, tous les trois ans.

➔ Le RIFSEEP est inégalitaire

2. Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA). Il s'agit d'une **part variable et facultative sensée tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.** L'appréciation du CIA est **fondée sur l'entretien professionnel**. Il s'applique à toutes les catégories d'agents. C'est donc une prime attribuée à la discrétion du chef de service, ou en d'autres termes, à la tête du client ! Le CIA sera versé sous réserve de *disponibilité budgétaire*. Traduction : pas de budget, pas de prime !

➔ Son attribution est subjective et arbitraire

Le RIFSEEP, source d'inégalités

Alors que cette « réforme » aurait pu être l'occasion d'améliorer le régime indemnitaire des agents notamment en termes d'égalité de traitement et de revalorisation, l'administration l'a clairement affirmé, **la mise en place**

du RIFSEEP ne se traduira par AUCUNE revalorisation du régime indemnitaire et l'égalité de traitement ne sera pas le principe retenu.

Il est à craindre que petit à petit l'administration s'empare du RIFSEEP pour donner quelques miettes aux agents au détriment de la promotion de grade (le passage de la 2nde classe à la 1ère par exemple) faute de crédits budgétaires suffisants. À **moyen terme c'est donc le principe de la promotion de grade et la carrière des personnels qui risquent d'être remis en cause (remplacé par le passage d'un groupe de prime à un autre… soit pas grand chose) !**

➔ Attention les primes ne comptent pas dans le calcul du montant de nos retraites

Le RIFSEEP risque par ailleurs de gêner la mobilité des personnels précisément en raison des inégalités de traitement d'un service à l'autre alors que paradoxalement la circulaire encourage la mobilité présentée comme un facteur « d'expérience professionnelle active ». En effet, qui partira dans un établissement réputé pingre en termes de régime indemnitaire ?

➔ Avec le RIFSEEP, c'est le statut général de la fonction publique qui est remis en cause : les principes d'égalité de traitement, d'indépendance, de neutralité… sont mis à mal.-

➔ La CGT demande au gouvernement de retirer ce projet et d'ouvrir des négociations avec les organisations syndicales afin d'arrêter le déclassement des fonctionnaires, de redonner du sens à leur carrière et de garantir le statut de la fonction publique.

En déconnectant les fonctions du grade, le RIFSEEP maintient une distinction entre qualification et fonction. Or la construction de la grille par échelon est déjà le reflet de l'expérience professionnelle accumulée et l'existence de plusieurs grades est la conséquence de responsabilités ou d'expertises plus importantes. Alors que l'application de ce nouveau régime indemnitaire doit faire l'objet d'un dialogue social constant, les négociations au Ministère de la Culture ont été, du fait de l'administration, complètement arrêtées.

La CGT-Culture revendique :

- le dégel du point d'indice qui sert à calculer nos salaires et le rattrapage des pertes cumulées depuis des années
- la plus grande transparence et la plus grande équité dans l'attribution des primes
- L'abrogation du RIFSEEP
- L'intégration de toutes les primes ayant un caractère de complément salarial dans le traitement principal. Maintien des seules indemnités liées à une sujétion particulière (travaux pénibles, de uit, dimanche...)
- La non versement du complément indemnitaire annuel au Ministère
- l'amélioration du taux de promotion et des parcours professionnels valorisant pour tous les agents

LA CGT APPELLERA À LA MOBILISATION AUTANT QUE NÉCESSAIRE CONTRE LE RIFSEEP