



RIFSEEP : ATTENTION DANGER !!!!

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 a créé le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Ce régime indemnitaire a vocation à remplacer la plupart des primes et indemnités existantes au sein de la fonction publique d'État et de la fonction publique territoriale.

Suite à l'intervention des syndicats, son application a été repoussée au **1^{er} janvier 2020**.

Concrètement le RIFSEEP se traduit par la mise en place de deux indemnités principales :

L'INDEMNITE DE FONCTION DE SUJETIONS ET D EXPERTISE (IFSE)

Elle remplacerait l'essentiel du régime indemnitaire : IAT, IFTS, la prime de rendement, les ACF et les primes de fonctions informatiques.

Elle sera fixée par groupes de fonction, à l'intérieur desquels seront créés 5 paliers allant de « débutant » à « expert » dont le franchissement se traduit à chaque fois par une augmentation de l'IFSE.

Attribuée individuellement et variable tous les 4 ans pour les agents restant sur leur poste (**sauf avis contraire du chef de service qui peut bloquer le passage d'un palier à l'autre**). Et plus rapide pour ceux et celles qui changeraient d'affectation.

A chaque groupe est associé un plafond et un plancher d'IFSE. Au sein de chaque groupe le montant de L'IFSE est appelé à varier en fonction de l'expérience professionnelle, lors d'un changement de fonction et a minima tous les 4 ans.

L'IFSE c'est l'intégration du critère de mobilité, sous peine de voir son régime indemnitaire avancer moins rapidement, sinon stagner.

Cette modulation de L'IFSE vise donc à intégrer 2 critères totalement opposés :

- **la mobilité**, pour s'adapter, notamment, aux réformes de structure.
- **la stabilité** notamment quand l'administration souhaitera maintenir les compétences sur un poste peu attractif.

L'article 6 du décret prévoit **une garantie** (de 3 ans ??) en cas de baisse du régime indemnitaire par rapport au montant perçu avant le déploiement du RIFSEEP .

Avec la **géographie revisitée** qui doit être appliquée de 2020 à 2022, nombreux seront les collègues qui verront changer leur lieu d'activité, leurs missions et **par là leur rémunération !**

Pour un inspecteur ayant un traitement de 3000 euros , la part variable sera de 800 euros
Pour un contrôleur ayant un traitement de 1950 euros, la part variable sera de 600 euros.
Et pour un agent ayant un traitement de 1450 euros, la part variable sera de 300 euros.

LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Ce CIA doit « tenir compte de l'engagement professionnel et la manière de servir » et se fonde sur l'entretien professionnel et l'appréciation de la valeur professionnelle.

Son **versement facultatif** est complètement lié aux enveloppes budgétaires catégorielles de chaque ministère.

Ses critères d'attribution se rapprochent du tableau synoptique de l'entretien d'évaluation (valeur professionnelle, investissement dans les fonctions exercées, sens du service public, capacité à travailler en équipe)

Son attribution est **modulable** (de 0 % à 100 % d'un barème maximal fixé pour chaque groupe de fonction) en fonction de l'engagement professionnel. Il est lié aux résultats, à l'implication dans les projets de l'administration et à la capacité à s'adapter aux exigences du poste)

Limitée à un pourcentage du régime indemnitaire global (le RIFSEEP) fixé par catégorie

- 15 % pour les A
- 12 % pour les B
- 10 % pour les C

Et n'a pas vocation à être reconduit d'une année l'autre.

Ce CIA c'est le règne de l'arbitraire, de la mise en concurrence entre les agents et la casse des collectifs de travail. C'est la remise en cause de la garantie de maintien de la rémunération d'une année sur l'autre !!!

Le RIFSEEP est une remise en cause globale des régimes indemnitaires de la fonction publique, et ceux de la DGFIP, que nous avons gagnés par la lutte sur les 30 dernières années !!!

