



Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Mise en place à l'administration centrale

Dernier trimestre 2015 – année 2016 : la bascule dans l'inconnu !

La CGT Administration centrale vous explique et répond aux nombreuses questions que vous vous posez

La CGT Administration centrale vous a présenté le fonctionnement du nouveau régime, appelé RIFSEEP, qui doit s'appliquer à tous les personnels (hors contractuels) du MENESR à l'horizon 2017 et vous a exposé ses premières réflexions et interrogations ; Vous trouverez ci-dessous les liens vous permettant de consulter nos précédents dossiers spéciaux :

> [Consultez notre dossier spécial RIFSEEP appliqué à l'ensemble des personnels du MENESR](#)

> [Consultez notre précédent dossier spécial RIFSEEP appliqué à l'administration centrale](#)



RIFSEEP : La CGT s'oppose !

La CGT défendra toujours une rémunération basée sur le traitement indiciaire et la progression de carrière et s'oppose au régime indemnitaire (primes) qui :

- remet en cause un des piliers de la fonction publique liant corps, grade, emploi et rémunération,
- individualise la rémunération,
- n'est que très faiblement pris en compte dans la retraite (retraite additionnelle de la fonction publique, système par point depuis 2005).

La CGT dénonce la mise en place d'une politique indemnitaire qui ne peut se substituer à une revalorisation des statuts, des grilles indiciaires, du dégel du point d'indice et de l'intégration complète du régime indemnitaire (primes) dans le régime indiciaire (traitement ou salaire de fonctionnaire).

Si les « sujétions particulières » doivent être prises en compte, il est hors de question que ce nouveau dispositif indemnitaire entérine un revenu variable dépendant uniquement de la manière de servir et des fonctions exercées.

La CGT a d'ailleurs alerté le SAAM sur le danger d'une politique accordant une part trop importante aux primes dans le revenu des agents, résultat d'une politique de rémunération à la performance et du gel du point d'indice depuis 2010 : le dernier bilan social de 2014 présente, pour la première fois, la part moyenne des primes dans le salaire : plus de 38% pour les catégories A+, 35% pour les A, 30% pour les B et 27% pour les C.

Le RIFSEEP va-t-il encore aggraver cette situation où l'indemnitaire, tellement aléatoire et incertain, semble grignoter de plus en plus l'indiciaire ?

I – Les principes du RIFSEEP : une usine à gaz !

La CGT Administration centrale est opposée au principe du RIFSEEP comme la majorité des syndicats de la fonction publique ; mais elle a décidé de siéger au sein du groupe de travail de l'administration centrale afin de défendre des critères objectifs d'attribution des primes et permettre l'équité de traitement entre l'ensemble des collègues : la politique de la rémunération à la performance est un échec et **a engendré un individualisme effréné, nous éloignant du sens et des valeurs de l'action publique.**

- **Nous vous rappelons rapidement les deux composantes indemnitaires du RIFSEEP :**

$$\text{RIFSEEP} = \text{IFSE} + \text{CIA}$$

- **IFSE** = indemnité tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise ; elle est versée tous les mois en remplacement du régime actuel PFR (hors versements exceptionnels) et de tous les autres régimes indemnitaires d'ici janvier 2017 ; l'IFSE se cumule avec la NBI.

- **CIA** = complément indemnitaire annuel ; se substitue au bonus de fin d'année mais la totalité **ne sera versée qu'une seule fois par an, en décembre, sans être reconductible l'année suivante.**

- **Les groupes de fonction : une complexité que l'administration utilise pour entretenir la confusion**

Le RIFSEEP introduit pour la première fois la notion de classement des postes occupés par les agents en groupes de fonctions pour chaque catégorie : une vraie usine à gaz !

- 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

Le texte de la DGAFP n'impose aucun quota pour chacun de ces groupes c'est-à-dire qu'un groupe peut ne comporter aucun poste de l'administration centrale. La CGT demande que le nombre de groupes soit réduit à son minimum ; le SAAM, en déclarant, lors du dernier groupe de travail de décembre, que les attributions et le réexamen de l'IFSE à la centrale seront indépendants du groupe de fonction dans lequel le poste de l'agent sera classé, entérine d'ailleurs notre demande et va à l'encontre du texte de la DGAFP qui lie l'IFSE à la fonction de l'agent, donc au poste occupé et donc au groupe ! Vous suivez toujours ? A quoi donc serviront les groupes ?

Malheureusement les déclarations ne se concrétisent pas et les paradoxes sont tenaces : les groupes sont maintenus et ne serviront que pour appliquer les plafonds réglementaires ! Pour l'instant...

La première simulation de constitution de chaque groupe, par catégorie, effectuée pendant la période estivale, classait la majorité des postes au sein des derniers groupes pour chaque catégorie ! La CGT a indiqué que **ces derniers groupes ne devaient concerner que les postes accueillant de nouveaux entrants issus des concours et sans ancienneté de carrière** ; la copie a été revue : pour les attachés, le groupe 4 concernerait 20% des postes (contre 67% en première simulation) ; par contre pour les SAENES, le groupe 3 concernerait encore 89% des postes ! Inapte, à reprendre !

Vous trouverez ci-après les plafonds et les planchers réglementaires pour chaque groupe **pour la filière administrative.**

Les plafonds du RIFSEEP

Corps administratifs	Groupes	Plafonds de l'IFSE	Plafonds du CIA
Administrateur civil hors emploi fonctionnel	Groupe 1	49 980	8 820
	Groupe 2	46 920	8 280
	Groupe 3	42 330	7 470
Attaché	Groupe 1	40 290	7 110
	Groupe 2	35 700	6 300
	Groupe 3	27 450	4 860
	Groupe 4	22 030	3 890
SAENES	Groupe 1	19 660	2 680
	Groupe 2	17 930	2 445
	Groupe 3	16 480	2 245
ADJAENES	Groupe 1	12 150	1 350
	Groupe 2	11 880	1 320

Les planchers du RIFSEEP

Corps administratifs	Grades ou groupes	Minima ou planchers de l'IFSE
Administrateur civil hors emploi fonctionnel	Administrateur général	4 900
	Administrateur civil hors classe	4 600
	Administrateur civil	4 150
Attaché	Groupe 1	5 600
	Groupe 2	5 300
	Groupe 3	4 460
	Groupe 4	3 880
SAENES	Groupe 1	3 320
	Groupe 2	3 200
	Groupe 3	3 020
ADJAENES	Groupe 1	2 210
	Groupe 2	2 160

« Je suis contractuel, je suis aussi concerné par le RIFSEEP »

FAUX

Explication de la CGT : quelle que soit la nature du contrat (vacataire, CDD, CDI), si un certain nombre de collègues en CDI peuvent toucher un régime indemnitaire (la CGT a d'ailleurs demandé les critères d'attribution de ce régime en CTAC, sans réponse), celui-ci n'est pas concerné par le RIFSEEP.

« Je suis enseignant, le RIFSEEP ne s'applique pas. »

FAUX

VRAI

Explication de la CGT : les enseignants n'ont pas de régime indemnitaire ; lorsqu'ils occupent des fonctions administratives, ils bénéficient de primes attribuées par assimilation à un corps administratif ; ces primes seront remplacées par le RIFSEEP. Un texte de la DGRH devrait sortir pour préciser les modalités. La CGT a demandé au secrétaire général un groupe de travail spécifique sur le parcours professionnel, l'avancement de carrière et le régime indemnitaire des enseignants : il y a urgence !

« Mon responsable hiérarchique m'indique que les groupes remplacent les grades. »

FAUX

Explication de la CGT : Les corps et grades sont conservés. Ils sont les éléments fondateurs du statut de la fonction publique. La CGT s'opposera à tout avancement de carrière selon le groupe d'appartenance du poste de l'agent.

« Mon responsable hiérarchique doit m'informer sur le montant de mon IFSE, et sur le groupe auquel mon poste relève. »

VRAI

Explication de la CGT : Au cours de janvier 2016, tout responsable hiérarchique doit informer chaque collègue de l'évolution de son IFSE pour 2016 et du groupe dans lequel son poste a été classé pour l'instant. Le SAAM doit envoyer une notification écrite informant chaque agent de sa situation. Pour la CGT, le classement actuel est un premier brouillon : chaque poste a été rangé en fonction d'informations très parcellaires et sans cartographie reflétant les missions réellement exercées à l'administration centrale. La CGT demande la création d'une commission de recours.

« Les collègues, dont les postes sont classés dans des groupes supérieurs au groupe de mon poste, vont donc toucher des primes supérieures aux miennes. »

FAUX

Explication de la CGT : c'est le poste qui est classé dans le groupe et non l'agent ; le régime indemnitaire doit être établi en respect du corps, du grade, de l'ancienneté, du parcours professionnel ; ce sont les plafonds qui différencient les groupes.

II – Comment ont été définis les montants de l'IFSE 2016 que vous touchez à partir de janvier 2016 ?

2016 est l'année de transition : le montant de l'IFSE n'est qu'un copier/coller des méthodes ancestrales obéissant à des critères opaques. Le groupe de travail issu du CTAC devra mener un travail conséquent au cours de cette année 2016 pour le réexamen du régime indemnitaire de 2017. Le SAAM s'y est engagé.

En janvier 2016, en plus de l'IFSE, les collègues de toutes les catégories C et B (administratifs, ITRF...) ont touché la mesure « ministre » : 100€ pour les C et 50€ pour les B. Vérifiez bien votre bulletin de paye de janvier, des erreurs de versement sont possibles, auquel cas contactez-nous !

« Mon responsable hiérarchique m'indique que mon IFSE augmente de 1 200€ pour 2016, je vais donc toucher 1 200€ de plus par mois. »

FAUX

Explication de la CGT : Malheureusement non ! vous n'êtes pas sur un emploi fonctionnel... Le montant qui vous est transmis est annuel et non mensuel ; vous toucherez une augmentation de $1\ 200 / 12 = 100€$ par mois. Votre IFSE mensuelle 2016 = $100 + \text{IFSE 2015 (totalité de vos primes mensuelles 2015)}$

III – Quid du bonus perçu en décembre 2015 ?

Le bonus de décembre 2015 était le dernier bonus (avant une autre réforme du régime indemnitaire qui remplacera le RIFSEEP ?) que les agents de l'administration centrale toucheront. **Ce bonus est d'ailleurs très différent de celui touché en décembre des années antérieures puisqu'il est intégralement non reconductible en 2016 et ne sert pas dans l'attribution de la prime 2016.** Par contre, les règles d'attribution de son montant obéissent malheureusement toujours à une grande opacité.



« J'ai touché un bonus 2015 inférieur au bonus 2014, ma prime pour 2016 va donc baisser. »



Explication de la CGT : comme indiqué ci-dessus, le calcul de votre prime 2016, perçue mensuellement, qui désormais s'appelle IFSE, ne s'effectue plus à partir de la moitié du bonus de décembre 2015, comme auparavant. La somme perçue en décembre 2015 est indépendante de l'évolution que vous devriez recevoir pour votre prime IFSE de 2016. Seule la paye de janvier peut vous éclairer sur vos attributions de prime IFSE 2016. Votre responsable hiérarchique aurait dû vous l'expliquer en fin d'année 2015 et vous indiquer l'évolution de votre prime IFSE pour l'année 2016, au cours du mois de janvier. Le SAAM doit envoyer à chaque agent une notification écrite du montant de la prime IFSE de 2016.

« Mon UGARH m'indique qu'avec le RIFSEEP, rien de change. En décembre 2016, nous aurons toujours un bonus. »



Explication de la CGT : à partir de janvier 2016, chaque agent touchera une prime unique tous les mois : l'IFSE. Mais le RIFSEEP est composé de l'IFSE mais aussi du CIA ; ce CIA est un complément qui ne sera touché qu'une seule et unique fois au sein de notre administration centrale en décembre de chaque année (une réminiscence de feu le bonus) ; le CIA est intégralement non reconductible et aucune comparaison de montants ne peut être établie d'une année sur l'autre. Un agent peut très bien toucher un CIA une année et pas l'année suivante. Les critères d'attribution et les montants sont pour l'instant extrêmement flous ; le SAAM souhaite le transformer en un pseudo bonus récompensant le mérite de certains agents de notre administration ; la CGT s'y oppose et souhaite que tous les efforts budgétaires soient portés en priorité sur l'augmentation de l'IFSE et que tout agent perçoive un CIA, dont les montants auront été décidés selon des critères objectifs et connus de tous-tes.

« Je constate que mon bonus de fin d'année est inférieur à celui de l'année dernière, mes primes ont donc baissé. »



Explication de la CGT : nous le rappelons, le bonus de décembre 2015 n'est pas reconductible ; il ne peut donc donner lieu à aucune comparaison avec celui versé en 2014. Par contre, vous êtes nombreux-ses à penser que vos primes ont baissé entre 2014 et 2015 sur la seule comparaison des bonus versés en décembre 2013 et 2014. Si, en décembre 2014, vous avez reçu un bonus inférieur à celui de 2013, vos primes n'ont pas baissé entre 2013 et 2014 mais c'est la réévaluation de vos primes qui a baissé c'est à dire son augmentation entre 2013 et 2014 ; vos primes 2014 ont bien été supérieures aux primes 2013, sauf dans le cas d'un bonus nul ; de nombreux collègues de catégories C et B l'ont malheureusement expérimenté : leurs primes ont été gelées d'une année sur l'autre.

IV – La bascule dans le RIFSEEP : que s’est-il passé au cours du dernier trimestre 2015 ?

Le dernier trimestre 2015 marque le remplacement de l’ancien régime PFR pour tous les corps administratifs (de septembre à décembre 2015 dans l’ordre suivant: administrateurs civils hors emplois fonctionnels, ADJAENES, SAENES et attachés (ADAENES)) par le RIFSEEP, à **régime indemnitaire constant**.

- **Comment vérifier cette bascule ?** Sur vos feuilles de paye de la fin 2015, les deux lignes, PFR : PART FONCTIONS et PFR : PART RESULTATS, sont remplacées par une seule ligne IFSE.

Le montant de cette IFSE est la somme des montants part fonctions et part résultats de la PFR.

IFSE 2015 = PFR : PART FONCTIONS + PFR : PART RESULTATS

Si tel n’était pas le cas et en l’absence de modification de votre quotité de travail, contactez-nous au plus vite : il s’agit d’une erreur.

« Je suis ADJAENES ou SAENES ou Attaché, lors de la bascule dans le RIFSEEP, le montant de mes primes aurait dû augmenter. »

FAUX

Explication de la CGT : comme indiqué ci-dessus, la bascule, en 2015, entre les primes actuelles perçues mensuellement et le RIFSEEP, s’effectue à régime indemnitaire constant : pas de diminution ni d’augmentation de votre prime mensuelle.

« Je suis ITRF (ATRF, TECH, ASI, IGE, IGR), j’ai basculé dans le RIFSEEP. »

FAUX

Explication de la CGT : Les ITRF n’ont jamais connu l’application de la PFR ; leurs primes s’appellent PPRS (participation à la recherche scientifique), PFI (prime informatique)... L’ensemble des primes et indemnités devaient être remplacées au cours du premier semestre 2016 par l’IFSE ; les libellés dans votre bulletin de paye sont donc pour l’instant inchangés ; mais les critères d’attribution indemnitaire de 2016 ainsi que le montant du bonus 2015 ne semblent guère mystérieux ; le SAAM a anticipé un pseudo RIFSEEP avant les textes d’application, un comble !

Le classement dans les groupes ne s’applique pas non plus pour l’instant. La CGT s’oppose à l’application du RIFSEEP pour les ITRF.

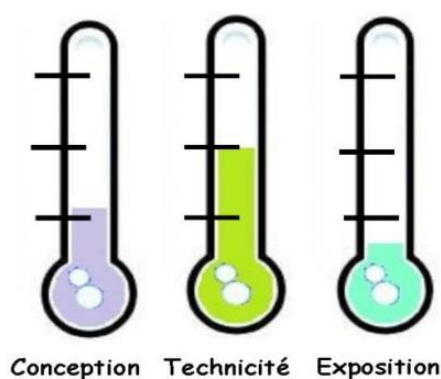
- **La priorité donnée aux catégories administratives C et B :** pour la première fois de très nombreux collègues ADJAENES ont pu bénéficier d’un dernier bonus supérieur à 0 en décembre 2015 ; **la raison ?** la bascule dans le RIFSEEP est intervenue au plus tôt (en septembre 2015), permettant de dé plafonner leur régime indemnitaire (les plafonds du RIFSEEP sont plus élevés que ceux de l’ancien régime PFR, c’est sans doute le seul point positif du passage au RIFSEEP) pour le dernier trimestre 2015. C’était un engagement du SAAM appuyé par les organisations syndicales. Ainsi le taux d’augmentation moyen entre 2014 et 2015 après le dernier bonus 2015 est de 5,98% pour les ADJAENES. Malheureusement, un certain nombre de collègues ATRF sont toujours plafonnés puisque les ITRF (ATRF) n’ont pas basculé dans le RIFSEEP ; leur augmentation moyenne n’est que de 4,59%.

V – Que va-t-il se passer en décembre 2016 – janvier 2017 ?

Chaque collègue percevra son complément CIA versé uniquement sur le salaire de décembre 2016 et sera informé, début janvier 2017, du réexamen de son IFSE pour l’année 2017. Nous exigeons que **les modes d’attribution de ces deux indemnités obéissent à des critères clairement définis et objectifs.**

VI – La CGT va plus loin dans l'exigence : ses revendications

- ✓ La CGT exige le dégel du point d'indice, la baisse de la part indemnitaire dans le revenu et la réduction des écarts entre les plus basses primes (6 128€ en moyenne par an en 2014) et les plus hautes (73 080€ en moyenne par an en 2014) ;
- ✓ Elle demande que l'augmentation de l'IFSE pour 2016 soit importante pour l'ensemble des collègues de catégorie C et B afin de compenser de nombreuses années de gel total de leur rémunération. Elle exige une garantie d'augmentation de l'enveloppe indemnitaire d'une année sur l'autre ;
- ✓ **La constitution des groupes reste totalement opaque !** Un travail de cartographie des fonctions doit prendre en compte l'ancienneté, les sujétions particulières, l'expertise, l'exposition aux risques, la technicité. A minima le classement des fonctions au sein des groupes devrait utiliser le baromètre préconisé par la DGAFP ci-dessous :



- ✓ Elle demande aussi la création d'une commission de recours pour permettre à tout agent de demander un réexamen du groupe de fonctions dans lequel son poste a été classé.
- ✓ **L'encadrement technique, le pilotage d'un projet, l'animation d'une équipe doivent être reconnus au même titre que l'encadrement hiérarchique ;**
- ✓ Les collègues accédant à des fonctions **d'encadrement hiérarchique ou technique** toucheront la même augmentation indemnitaire, quelle que soit leur direction d'appartenance ;
- ✓ Le montant du CIA doit être clairement défini : le texte de la fonction publique retient comme critère d'attribution la prise en compte du travail collectif ; la CGT, qui défend le retour aux collectifs de travail, souhaite que cette dimension soit retenue ;
- ✓ Une réflexion doit être menée pour permettre à tout collègue qui le souhaite d'accéder à des fonctions d'encadrement technique, hiérarchique ou à des fonctions supérieures à celles exercées. **Le bilan social fait état du retard affligeant que subissent les femmes dans leur évolution de carrière : l'administration centrale se doit d'être exemplaire et de corriger cet écueil ;**
- ✓ Une vraie politique de formation tout au long de la vie doit être mise en place pour encourager et permettre le passage de concours, l'obtention de diplômes ;
- ✓ Les écarts indemnitaires importants entre les différents corps, entre les différents parcours professionnels qui ont pu connaître des interruptions pour longue maladie ou des passages par le temps partiel, préjudiciable en particulier pour les femmes doivent être résorbés ;
- ✓ Toute la transparence doit être faite sur les règles d'attribution de l'IFSE et du CIA pour les emplois fonctionnels ;
- ✓ Les fiches de poste doivent être publiées sur Pléiade par direction et accessibles à tout agent de l'administration centrale.

V - Les premiers principes qui vont s'imposer à toutes les directions et services

L'ensemble des organisations syndicales élues au CTAC ont obtenu la rédaction d'un texte à l'attention de tous les directeurs d'administration centrale imposant les grands principes de la mise en œuvre du RIFSEEP **pour les corps administratifs** :

- ✓ Contrairement aux préconisations nationales, **l'IFSE ne sera pas réévaluée tous les 4 ans mais tous les ans ;**
- ✓ **Le CIA n'est plus facultatif comme le texte national le prévoit et sera versé à toutes les catégories** en un seul versement, en décembre et est non reconductible ;
- ✓ **La mise en œuvre (la bascule actuelle) du RIFSEEP s'effectue sans baisse des attributions indemnitaires ;**
- ✓ **Le montant de l'IFSE doit être identique pour tout agent d'une même catégorie, d'un même grade et exerçant les mêmes fonctions, quelles que soient sa direction et sa structure ;**

- ✓ Tout agent doit avoir une fiche de poste à jour détaillant précisément ses fonctions; elle doit servir à classer le poste dans la cartographie des groupes correspondant à la catégorie de l'agent ;
- ✓ L'IFSE sera immédiatement réévaluée en cas de changement de corps, de grade (le même mois de paye que le reclassement indiciaire), de changement de quotité de travail (passage de temps partiel à temps plein) ;
- ✓ Tout agent en mobilité entrante verra son IFSE réévaluée en fonction des agents ayant les mêmes corps et grade et exerçant les mêmes fonctions ;
- ✓ **Les groupes ne se substituent pas aux corps et aux grades ;**
- ✓ En cas de changement de fonction entraînant un changement de groupe : « ascendant », un réexamen de l'IFSE sera effectué ;
- ✓ En cas de changement de fonction entraînant un changement de groupe : « descendant », le montant de l'IFSE sera maintenu ;
- ✓ Sans changement de situation de l'agent, une baisse de l'IFSE d'une année sur l'autre est exclue ;
- ✓ Une même fonction ne pourra être classée dans deux groupes différents ;
- ✓ Le classement des postes au sein des groupes pour chaque catégorie et les modalités d'attribution et de réexamen du RIFSEEP doivent être présentés et débattus en CTAC.
- ✓ Un bilan annuel sera produit et présenté en CTAC.

Rejoignez-nous !

<http://www.cgteducationac.fr/>

