

Le RIFSEEP Quezako ?



Mai 2017

RIFSEEP :

Régime Indemnitaires tenant compte des
Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de
l'Engagement Professionnel



RIFSEEP

Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État.

Circulaire du 5 décembre 2014 relative à sa mise en œuvre.

Le RIFSEEP est constitué de **deux composantes** :

IFSE : Indemnité de **f**onctions, de **s**ujétions et d'**e**xpertise ; prime mensuelle fixe qui peut être réévaluée tous les 4 ans au moins.

+

CIA : Complément **i**ndemnitaire **a**nnuel lié à « l'engagement professionnel et la manière de servir », totalement individualisée.



En préalable il semble bon de rappeler que le RIFSEEP a été rejeté massivement par l'ensemble des organisations syndicales au CSFPE (seule la CGC s'est abstenue)... Mais nombre d'entre elles l'ont malheureusement bien vite oublié dès qu'il a fallu aller discuter le bout de gras !!! C'est pourtant – comme nous le verrons – du gras qui va tâcher, et pour longtemps !

RIFSEEP

Le RIFSEEP est censé s'appliquer à tous les fonctionnaires, mais certains corps en seront exclus d'office, car il y a possibilité d'exemption !!! Ceux qui en ont été exclus d'office sont les corps qui perçoivent des primes soit très élevées par rapport à la moyenne de la fonction publique, soit au contraire ceux qui perçoivent des primes très faibles ; c'est le cas des chercheurs et des enseignants chercheurs.

Concernant l'ISFE, un arrêté par corps doit définir :

- **Des groupes de fonctions** : Au moins 2 groupes par corps et au maximum 4 groupes pour la Cat A, 3 pour la Cat B et 2 pour la Cat C. Les agents seront individuellement classés dans ces groupes.
- Pour chaque **groupe**, **un plafond** de prime maximale.
- Pour chaque **grade**, **un seuil minimum**.

La Loi impose qu'à la bascule les agents entrent dans le système avec leur niveau de prime actuel (hormis la part « modulée » ou variable) = c'est ce qu'on appelle la **garantie**.



RIFSEEP : le CIA

CIA : Complément indemnitaire annuel lié à « l'engagement professionnel et la manière de servir », totalement individualisé.

MAIS contrairement à ce qu'on pourrait penser **la plus grande part d'individualisation introduite par le RIFSEEP ne viendra pas de cette composante de la prime, mais bien de la composante fixe l'IFSE**, comme nous le verrons par la suite...

Et de fait le CIA est plafonné : Il ne doit représenter au maximum « que » :

- 15 % du plafond global du RIFSEEP pour les corps et les emplois fonctionnels relevant de la catégorie A ;
- 12 % du plafond global du RIFSEEP pour les corps et les emplois fonctionnels relevant de la catégorie B ;
- 10 % du plafond global du RIFSEEP pour les corps et les emplois fonctionnels relevant de la catégorie C.

Les attributions individuelles seront comprises entre 0 et 100% du montant maximal fixé pour chaque groupe de fonction.

Les montants versés au titre du complément indemnitaire n'ont pas vocation à être reconduits automatiquement d'une année sur l'autre.



RIFSEEP : l'ISFE

Le RIFSEEP est censé embarquer toutes les primes des agents à l'exception des sujétions...

Dans les faits, un certain nombre de primes en sont exclues d'office (SFT, IR, mais aussi prime d'intéressement par exemple).

[Arrêté du 27 août 2015](#)

Par contre, seront notamment embarquées la PFI et l'ISFIC...

Pour rappel : Il est nécessaire que tout le monde – y compris ceux qui ont des primes au-delà des plafonds - puisse entrer dans le système sans perte.

=> La solution est donc de proposer des plafonds très très hauts (pour que les quelques rares qui touchent des primes exorbitantes, puissent rentrer dedans) et des seuils extrêmement bas pour que ceux qui touchent ras les pâquerettes n'aient pas besoin d'être revalorisés ! Comme ça on blinde le système...

Et le ministère ne le cache pas : l'intérêt principal de ce nouveau système est de permettre la mobilité interministérielle.

=> Autrement dit : il faut déplafonner la PPRS pour permettre à des haut-cadres administratifs de venir dans nos établissements. Ce que les DRH de nos EPST appellent « l'attractivité »...



Le RIFSEEP dans nos établissements

L'arrêté du 27 décembre 2016 définit les dates d'adhésion des corps des différents ministères.

- **Exemption des chercheurs et EC** (Toutefois, la situation de ces corps et emplois devra faire l'objet d'un réexamen avant le 31 décembre 2019, au plus tard : [Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014](#))
- **Adhésion des corps d'ingénieurs et techniciens** (IT et ITRF) : au plus tard le 1^{er} septembre 2017.

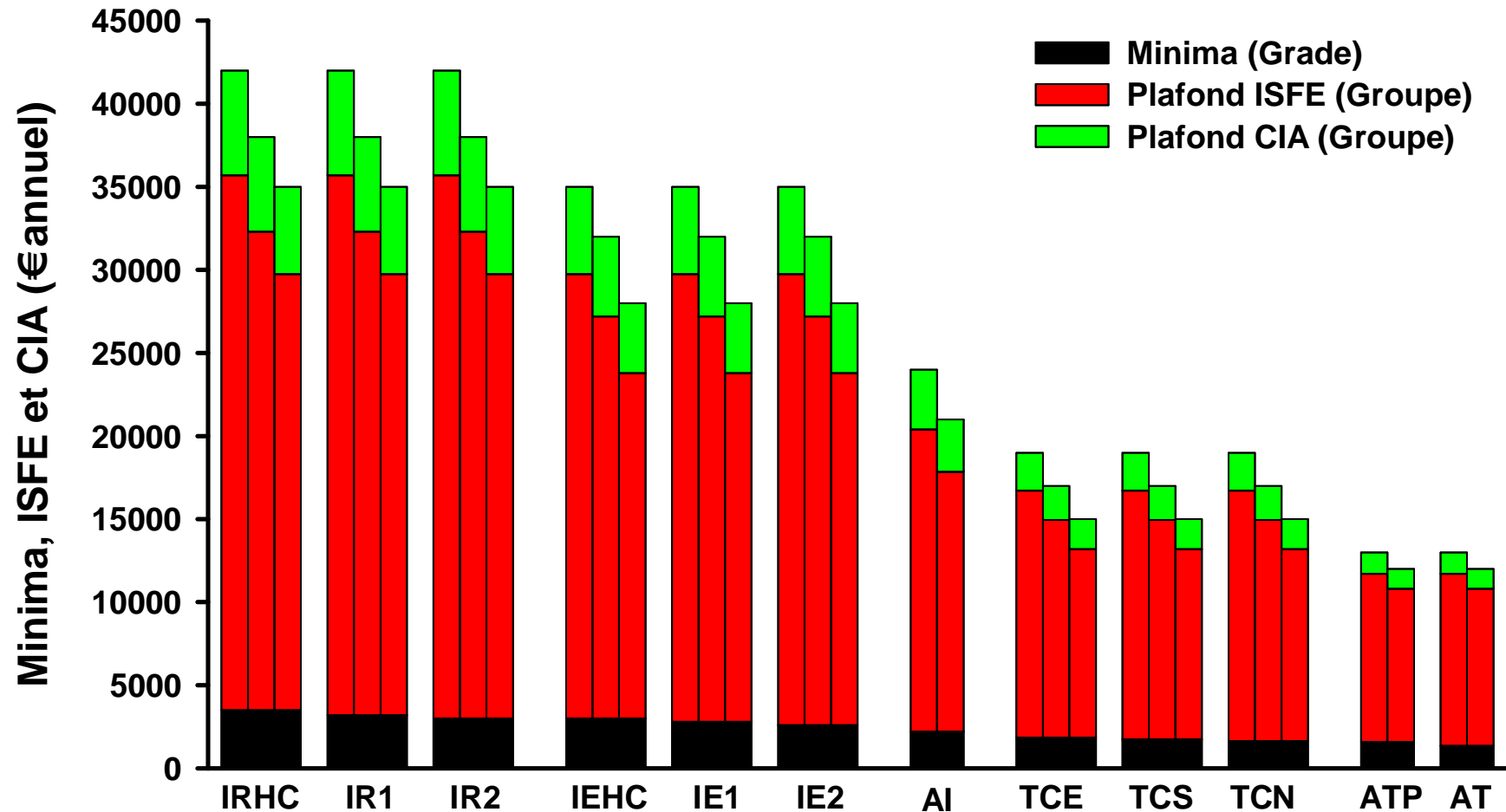
Le RIFSEEP dans nos établissements

Des groupes de fonction et une cartographie commune pour les IT et les ITRF :

- IR : 3 groupes
- IE : 3 groupes
- AI : 2 groupes
- T : 3 groupes
- AT : 2 groupes

Des minima par grades et des maxima par groupes identiques pour les IT et les ITRF (en fait, ils sont interministériels : 5 arrêtés du 24 mars 2017)

Le RIFSEEP dans nos établissements (IT et ITRF)



CIA = Complément indemnitaire annuel



RIFSEEP

=> Des écarts très grands entre les minima et maxima :

IR : des rapports entre 8 et 11 hors CIA et entre 10 et 14 avec le CIA

IE : des rapports entre 8 et 11 hors CIA et entre 9 et 14 avec le CIA

AI : des rapports entre 8 et 9 hors CIA et entre 10 et 11 avec le CIA

T : des rapports entre 7 et 10 hors CIA et entre 8 et 12 avec le CIA

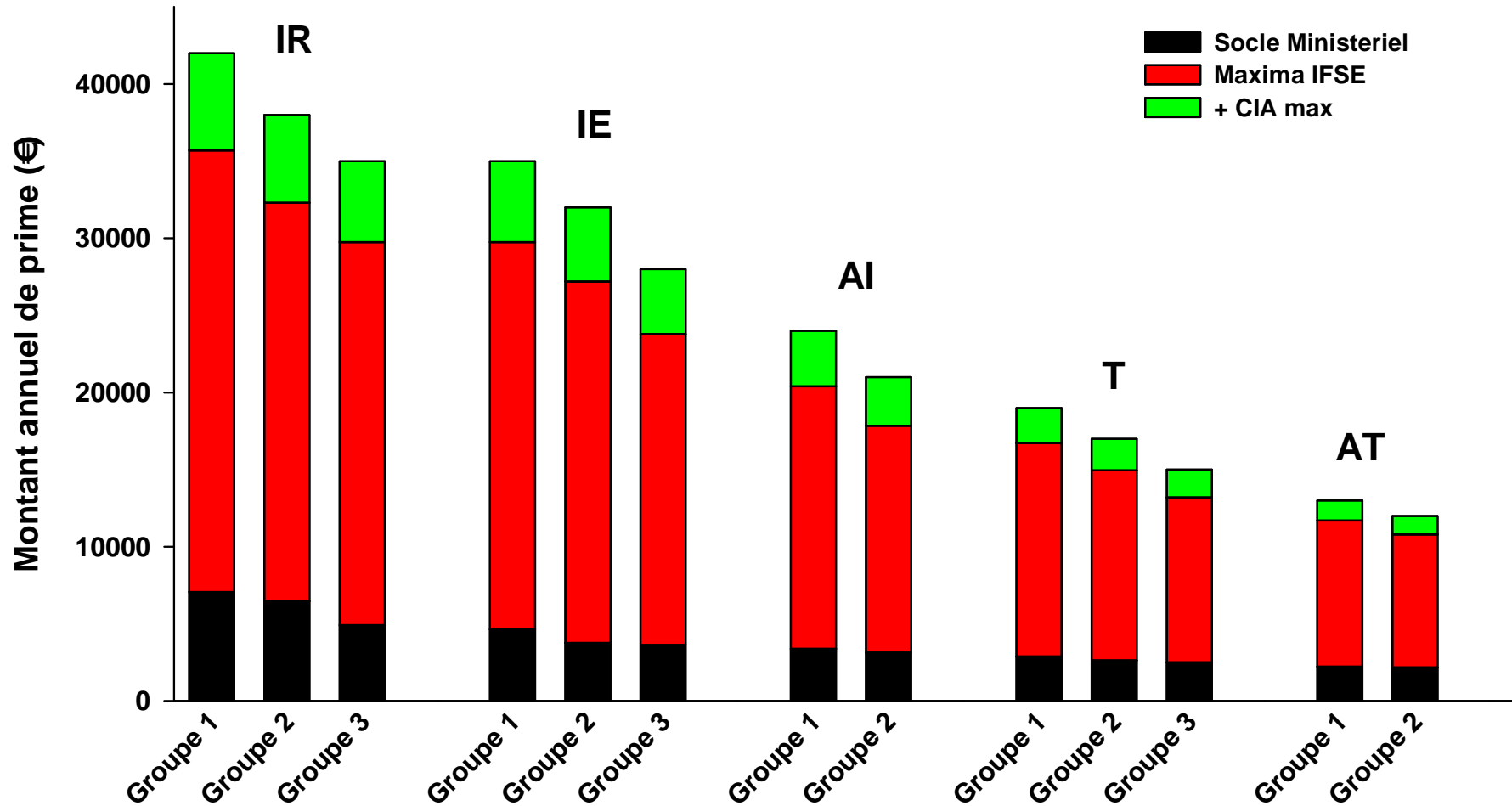
AT : des rapports entre 7 et 9 hors CIA et entre 8 et 10 avec le CIA

=> On voit bien qu'une part majeure de l'individualisation repose sur l'ISFE...

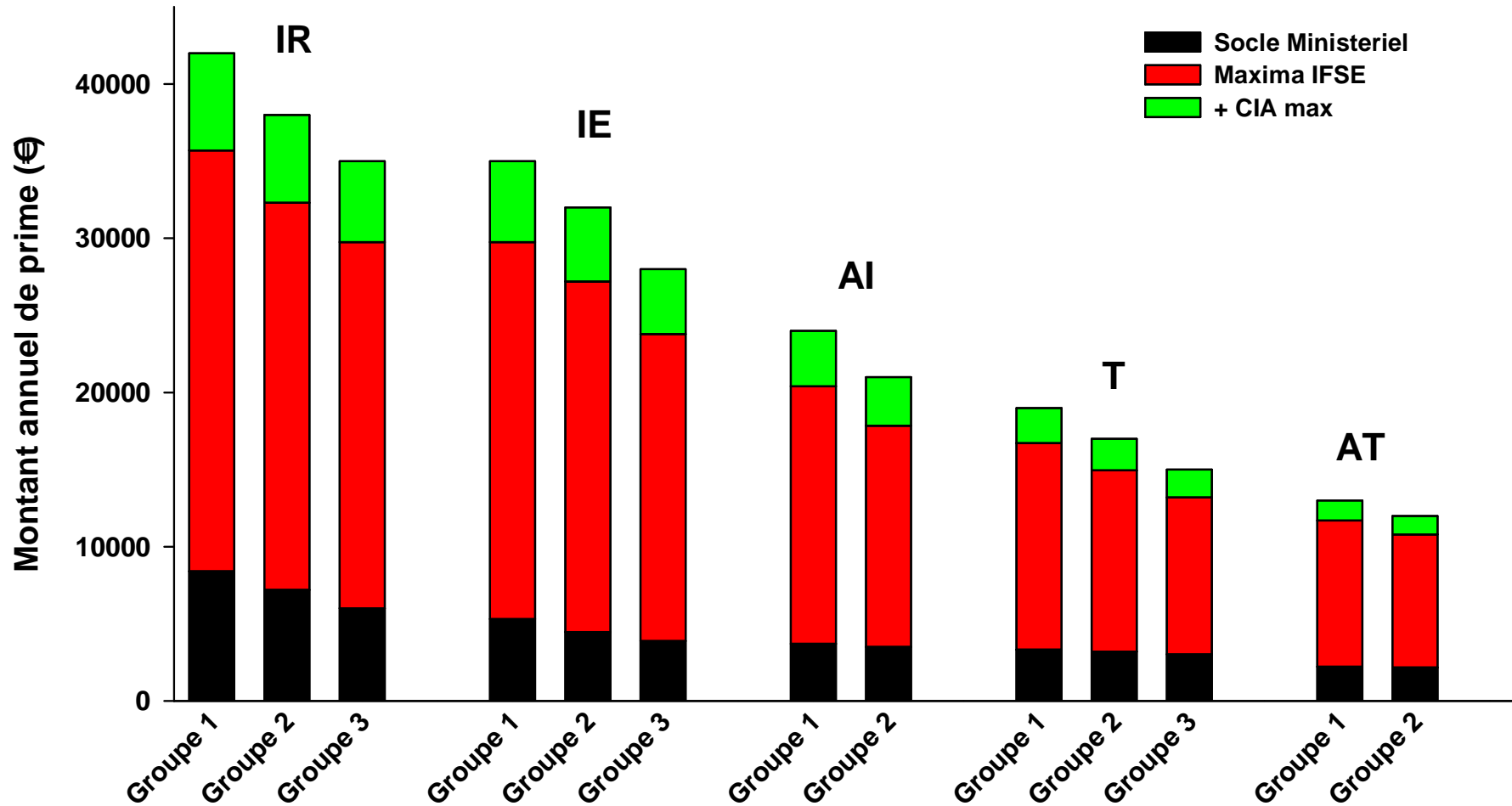
Les ministères reconnaissent eux-mêmes que ces écarts sont trop grand et proposent des « socles » ou « minima ministériels de gestion » (promesses sans engagement réglementaire) qui devraient normalement aussi servir de valeur de base pour les agents nouvellement recrutés. Ces socles sont définis par groupe.

Coté personnel technique du MESR, ces socles ont été présentés par le ministère lors de réunions avec les OS fin mars 2017 ; ils sont différents pour les IT et les ITRF et il n'y a pas de contrainte stricte à les appliquer : Extrait de la circulaire proposée pour les ITRF : « Vous veillerez à ce que l'application de ces minima ministériels de gestion s'effectue dans le respect de l'enveloppe de crédits indemnitaires qui vous est déléguée. »

RIFSEEP pour les IT



RIFSEEP pour les ITRF



RIFSEEP

1) Les écarts entre les socles ministériels de gestion et les maxima restent importants : pour les IT, rapports entre **5 et 7** hors CIA et entre **6 et 9** avec le CIA.

⇒ Ce qui permet une modulation importante à l'intérieur même des groupes de fonction

2) Les recouvrements entre les groupes sont importants

⇒ Ce qui donne de la « souplesse » pour caser les collègues dans les groupes (on pourra justifier leur prime a posteriori, en leur trouvant la fonction dans le groupe considéré)

⇒ Ça permet de prendre en compte aussi bien les primes exceptionnellement élevées que les sous-classements, sans avoir à justifier quoi que ce soit !

RIFSEEP

Autre élément contextuel : le passage au RIFSEEP devait se faire à **enveloppe constante**.

⇒ Il n'y aurait pas un centime de plus ; en fait, pour faire passer la pilule et retourner certaine OS, le MESR a mis quelques M€ au budget de 2017 pour les EPST, pour soit disant financer un « rattrapage pour les IT des EPST par rapport au ITRF » ... Tout en maintenant tout de même des socles différents pour les IT et les ITRF...

Globalement, tout ce qui sera servi en plus à certains, sera servi en moins à d'autres ou sinon l'autre variable d'ajustement sera l'emploi...

Il est prévu que l'IFSE puisse être révisée au moins tous les 3 ans (durée retenue par notre ministère) ou plus tôt en cas de changement de fonction ou de grade. Il est vraisemblable que ce qui sera donné aux uns sera pris aux autres (quid des nouveaux recrutés ?)

Quelques contre-vérités

[Le RIFSEEP va permettre le déplafonnement de la PPRS :](#)

C'est **VRAI**. Le ministère reconnaît même que c'est là son principal intérêt (réunion à la DGRH du 18 février 2016).

MAIS AU BÉNÉFICE DE QUI ?

Une fois encore, le ministère a lui-même donné la réponse : il s'agit de permettre la mobilité interministérielle. Dans nos établissements, les principaux agents au plafond de PPRS sont des cadres venant d'autres administrations à qui il a fallu maintenir un niveau de prime équivalent à celui qu'ils touchaient dans leur ministère d'origine. **Le RIFSEEP est fait pour eux !**

Quid des agents de catégorie B et C ?

Contrairement à ce que l'on laisse entendre certains syndicats ce déplafonnement ne résoudra pas le problème de ces agents car si certains d'entre eux sont aux plafonds, c'est pour un nombre d'entre eux parce qu'ils perçoivent dans leur PPRS des sujétions qui ne seront pas concernées par le RIFSEEP. Et d'ailleurs pour l'instant rien n'est prévu pour le paiement de ces sujétions lorsque la PPRS va disparaître... Mais, peut-être que la Loi travail va résoudre le problème en dérégulant la durée légale du travail et les réduisant à peau de chagrin !

Quelques contre-vérités

Le RIFSEEP va permettre une harmonisation entre les personnels de statuts différents exerçant dans les laboratoires :

C'est l'argument dont on nous rabat les oreilles pour nous vendre le RIFSEEP !
Mais c'est FAUX.

Pour ce qui est du rapprochement des primes des ITRF avec celle des IT :

- Ce n'est pas parce qu'il y aurait les mêmes minima et maxima, et la même cartographie que les primes seront alignées. D'ailleurs pour la PPRS, il n'y a qu'un seul et même texte de référence pour les IT et les ITRF, et ça n'a pas empêché les différences !
- Et puis, quelle pertinence à comparer les primes des ITRF et des IT sans s'interroger sur les différences de traitement tout au long de la carrière : niveau de recrutement pour un emploi équivalent, possibilités d'avancement, d'accès à des concours internes non-affectés, de mobilité ? Pour Sud Recherche EPST, c'est de manière plus globale que nous devons aborder la question des inégalités.

Et pour ce qui est des corps ministériels agriculture ...

RIFSEEP : vous avez dit harmonisation ?

Illustration des disparités des socles indemnitaires du RIFSEEP : comparaison ITA, ITRF, et quelques corps du Ministère de l'Agriculture pour lesquels on a connaissance des barèmes

Corps et groupes de fonctions	Montants mini et maxi annuels (€)	Minimum ministériel « en gestion » (« socle indemnitaire ») Hors agents logés par NAS			Maximum (inter)ministériel autorisé (total)
		MENESR : ITA des EPST	MENESR : ITRF Univ	Ministère Agriculture ⁽¹⁾ (varie selon grades)	
Ingénieurs de Recherche :				(pas encore connu)	
Groupe 1		7 051	8 400		42 000
Groupe 2		6 468	7 200		38 000
Groupe 3		4 906	6 000		35 000
Ingénieurs d'Etudes :				<i>Attachés d'adm :</i>	
Groupe 1		4 625	5 300	<i>17 500 à 21 000</i>	35 000 (42 600)
Groupe 2		3 750	4 460	<i>11 000 à 16 800</i>	32 000 (37 800)
Groupe 3		3 625	3 880	<i>10 400 à 15 900</i>	28 000 (30 000)
(Groupe 4)				<i>8 950 à 11 700</i>	(24 000)
Assistants Ingénieurs :					
Groupe 1		3 375	3 700		24 000
Groupe 2		3 125	3 500		21 000
Techniciens :				<i>Secrétaires d'adm :</i>	
Groupe 1		2 875	3 320	<i>8 700 à 9 800</i>	19 000 (19 860)
Groupe 2		2 625	3 200	<i>7 100 à 8 130</i>	17 000 (18 200)
Groupe 3		2 500	3 020	<i>6 357 à 7 387</i>	15 000 (16 645)
Adjoints Techniques :					
Groupe 1		2 210	2 210	5 600 à 6 850	13 000
Groupe 2		2 160	2 160	5 500 à 5 900	12 000
Groupe 3		-	-		

⁽¹⁾ Montants pour l'Enseignement agricole et les services déconcentrés (en Administration Centrale ils sont plus élevés !)



Conclusion

Vous l'aurez compris, contrairement à d'autres, Sud Recherche EPST a toujours refusé de céder au chantage et au bluff du ministère (hors du RIFSEEP point d'amélioration possible des primes... mais pour qui ?) et maintient sa position de refus du RIFSEEP et donc sa demande d'exemption de tous les corps de ce nouveau régime.

Gagner sur l'exemption, c'est aussi l'occasion de porter nos revendications pour plus de justice et d'équité.

Le volet indemnitaire Quelles revendications ?

Exemption de tous les corps du
RIFSEEP, oui et après...

Pas de statuquo, une autre politique est
possible !



Une revendication assez partagée :

L'intégration des primes (indemnitaire)
dans les salaires (indiciaire)

Pour quelles raisons ?



- Contre l'individualisation
- Lié au statut de fonctionnaire afin de garantir la pérennité et l'indépendance du service public
- Impact sur la retraite de l'agent (salaire socialisé)
- Contre le développement des fonds de pensions (ERAFP), pour le maintien de la retraite par répartition
- ...



1) RAPPEL : Des grilles indiciaires avec des pentes très différenciées en fonction du grade...

... Et des différences qui sont encore accentuées lorsqu'on y ajoute les primes !!!

=> Une intégration des primes en l'état ne serait pas souhaitable !

2) Des niveaux de rémunération (notamment sur le volet primes, mais pas seulement) nettement inférieurs à l'ensemble de la fonction publique.

=> Une revalorisation nécessaire, mais QUELLE REVALORISATION ?



Pour Sud Recherche EPST, il est nécessaire que la part indemnitaire - avant son intégration dans le salaire - n'amplifie pas les écarts salariaux.

C'est pourquoi nous revendiquons :

- la suppression de toutes les primes individuelles de fonction ou au mérite et une refonte des primes « sociales ».
- l'attribution d'une prime unique pour tous, techniciens, ingénieurs et chercheurs, d'un montant uniforme à intégrer rapidement dans le salaire.

Pour une répartition équitable et ne léser personne, le montant de cette prime pourrait être équivalent à la PPRS moyenne des IR0.

Pour rappel, la PPRS moyenne statutaire des IR0 s'élève à 6401 € (soit environ 115 point d'IM), mais les moyennes réelles sont souvent supérieures.



Pour comparaison, la répartition uniforme du montant global versé par le CNRS en 2015 au titre de l'indemnitaire correspondrait à 6489 € par agent ; notre revendication reste donc réaliste !

Une proposition réaliste... et simple à justifier...

