

LE RIFSEEP EST CONTRAIRE À L'INTÉRÊT DES AGENTS ET À LA NATURE DE NOS MISSIONS !



Le RIFSEEP ou régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, est l'outil indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'État.

La DGFIP compte étendre en 2025 son application, déjà mise en œuvre pour les administrateurs de l'État, aux chefs de service comptable et administratifs (CSC et CSA)... à quand pour les l'ensemble des agents de la DGFIP ?

PRÉSENTATION DU DISPOSITIF

Le RIFSEEP est composé de 2 primes :

- ➔ L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE),
- ➔ Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) qui est facultatif.

Ce dispositif indemnitaire a vocation à supprimer les différentes primes en y substituant l'IFSE (versé mensuellement) et le CIA (versé annuellement).

À noter que ce régime n'est pas applicable aux contractuels.

L'IFSE :

La détermination de l'IFSE repose sur une analyse préalable, dans chaque ministère, de groupes de fonctions (au sein des corps) puis de postes à l'intérieur des groupes de fonctions.

Trois critères sont pris en compte :

- ➔ L'encadrement, la coordination ou la conception,
- ➔ La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification,
- ➔ Les sujétions particulières.

Ces critères permettent de classer chaque poste au sein des groupes.

Même en l'absence de mobilité, un réexamen de la situation de chaque agent a lieu tous les 4 ans afin de tenir compte de l'expérience acquise.

LE CIA :

La détermination du CIA est, par principe, individualisée.

Modulable, son attribution sera liée aux résultats, à l'implication dans les projets de l'administration, à la capacité à s'adapter aux exigences du poste.

Son montant est compris entre 0 et 100 % d'un montant maximal fixé par groupe de fonctions.

IFSE, CIA ET GROUPES DE FONCTION POUR LES CHEFS DE SERVICE

Concernant leur IFSE, 4 groupes de fonctions ont été retenus, avec des plafonds compris entre 40 000 € et 63 000 € annuels.

Leur CIA maximal sera compris entre 9000 € et 15000 € annuels.

TEXTES DE RÉFÉRENCE

Code général de la fonction publique : articles L712-1 et L714-1.

Décret n°2014-513 du 20 mai 2014 créant le RIFSEEP dans la Fonction publique d'État.

Arrêté du 27 août 2015 d'application du RIFSEEP dans la FPE.



CE QU'EN PENSE LA CGT

Le RIFSEEP, en tant que prime « au mérite » remet en cause le principe d'égalité de la rémunération, à grade et fonctions identiques. Il s'agit d'un outil d'individualisation des rémunérations, ce qui n'a pas sa place dans les services publics.

C'est pourquoi la CGT revendique donc son abrogation et donc en refuse toute extension (dans les administrations où ce régime est mis en œuvre) pour les raisons suivantes :

- ➡ Iniquité induite par l'hétérogénéité des taux versés selon les secteurs professionnels,
- ➡ Opacité sur les critères d'attribution individuels.

Sur le premier point, attribuer **des taux à des missions publiques extrêmement diverses** est subjectif. Comment évaluer les fonctions de maintien de l'ordre, un conseiller principal d'éducation, un inspecteur en charge du contrôle fiscal (on rappelle que ce « classement » relève de l'ensemble de la fonction publique d'État) ? Comment « hiérarchiser » ces missions et la rémunération des agents publics qui les mettent en œuvre ?

Sur le second point, c'est à dire **l'individualisation au sein des mêmes fonctions**, comment prendre en compte l'impact du travail collectif sur les missions ? Pour reprendre l'exemple du contrôle fiscal, les résultats qualitatifs en quantitatifs d'un contrôle fiscal, positifs comme négatifs, dépendent en partie de la qualité des travaux de programmation, en amont du contrôle, réalisés par un autre agent.

Le CIA repose sur l'évaluation individuelle des agents publics, en fonction d'objectifs qualitatifs qui, pour certains, ne peuvent qu'être partiellement atteints ! Les recours en évaluation ont démontré d'importantes disparités sur ce point. Et sur les critères managériaux, **la partialité est la règle !**

Dans un contexte de recul permanent du pouvoir d'achat des fonctionnaires, certains pourraient croire que l'individualisation de la rémunération leur permettra d'obtenir la reconnaissance qu'ils méritent. C'est bien sûr illusoire et risqué, mais surtout inacceptable si le bonus est obtenu en faisant les poches des collègues. Le régime indemnitaire ne doit pas devenir un jeu de vases communicants.

Enfin, **l'égalité professionnelle Femmes/Hommes** est une revendication majeure de la CGT et toutes les études sérieuses montrent que l'individualisation se fait le plus souvent au détriment des femmes, les évaluateurs privilégiant en général les objectifs quantitatifs, mécaniquement pénalisants pour les agents aidants ou assumant en grande partie les charges familiales. Ainsi, à ancienneté et grades comparables, les femmes perçoivent 30 % de moins de primes que les hommes, ce qui est inacceptable !

**Contre un individualisme exacerbé,
pour un renforcement des collectifs de travail :
REFUSONS LA RÉMUNÉRATION AU MÉRITE !**