

# RIFSEEP

Vous êtes nombreux à vous être manifestés ces dernières semaines auprès des représentants du SNASUB pour signaler telle ou telle anomalie, obtenir des explications ou tout simplement essayer de comprendre la « philosophie » du RIFSEEP. L'article qui suit reprend point par point les différentes étapes de la mise en œuvre de ce nouveau dispositif indemnitaire et devrait pouvoir vous aider à y voir plus clair.

-o-§-o-

Instauré par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, le **RIFSEEP**, ou régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, est le nouvel outil indemnitaire de référence dans l'ensemble de la Fonction publique. Il remplace les anciennes indemnités [IAT & PFR].

L'intégration des corps et emplois dans le nouveau dispositif s'est fait selon un mécanisme d'adhésion débuté en 2014 et qui doit s'achever en 2019.

L'intégration des corps et emplois des filières « Bibliothèques » et « ITRF » est ainsi prévue pour le 1<sup>er</sup> septembre 2017. Ce nouveau régime indemnitaire est articulé autour de deux primes : d'une part, **une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)**, versée mensuellement, d'autre part, **un complément indemnitaire annuel (CIA)**.

Ces deux primes sont cumulatives mais diffèrent dans leur objet comme dans leurs modalités de versement.

La bascule dans le RIFSEEP, pour les agents de la filière administrative, s'est faite sur la paye de janvier 2016. Une clause de sauvegarde garantissant à chaque agent le maintien de son niveau indemnitaire antérieur lors du passage de la PFR (ou IAT) à l'IFSE.

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

L'IFSE constitue l'indemnité principale du RIFSEEP. Versée mensuellement, elle tend à valoriser l'exercice des fonctions. Pour chaque corps bénéficiaire du RIFSEEP, un nombre limité de groupes de fonctions est déterminé. La répartition des postes entre les différents groupes de fonctions est décidée par chaque ministère à partir de trois critères professionnels :

1. L'encadrement, la coordination ou la conception ;
2. La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
3. Les sujétions particulières et le degré d'exposition du poste.

La répartition des fonctions au sein des différents groupes est réalisée sur la base de critères fixés par le décret du 20 mai 2014. Il s'agit de définir l'espace professionnel au sein duquel évolue l'agent.

(cf. § 3 - Cartographie de la filière administrative dans l'Académie de Lille).

Une fois chaque poste classé dans un de ces groupes, l'expérience professionnelle acquise par l'agent est également valorisée (*approfondissement des savoir-faire, consolidation des connaissances pratiques, ...*).

**En combinant l'évolution des fonctions et la valorisation de l'expérience, le montant de l'IFSE peut ainsi évoluer à plusieurs occasions :**

- en cas de mobilité au sein du même groupe de fonctions : la polyvalence pourra être valorisée au même titre que la spécialisation ;
- en cas de changement de groupe de fonctions ;
- en l'absence de changement de fonctions, pour tenir compte de l'expérience acquise : ce réexamen intervient au moins tous les trois ans après la prise de fonction ;
- en cas de changement de grade.

La combinaison de ces critères variés permet de prendre en compte toutes les spécificités des postes et notamment les technicités particulières ou les compétences jugées rares. Par ailleurs, ces critères ne sont pas hiérarchisés : par exemple, le critère « encadrement » ne vaut pas plus que le critère « exposition du poste ». Ils constituent donc une donnée permettant aux employeurs de répartir les fonctions dans les différents groupes.

**Le RIFSEEP repose donc sur une logique fonctionnelle. Ce sont les fonctions exercées par un agent, et non son grade, qui déterminent le groupe dans lequel il sera affecté.**

En revanche, en cas de promotion de grade, le montant de l'IFSE fait obligatoirement l'objet d'un réexamen par l'employeur.

Enfin, lorsque l'agent changera de fonctions, le montant de l'IFSE ne pourra ni être inférieur à un plancher fixé par grade, ni supérieur à un plafond déterminé pour le groupe de fonctions dont relève l'intéressé.

En cas de changement de fonctions, que l'on change de groupe ou non, l'IFSE est systématiquement réexaminée. Toutefois, si à l'occasion d'un changement de poste, un agent passe, par exemple, du groupe 2 au groupe 3, cela ne signifie pas nécessairement que le montant de son IFSE diminue car son expérience professionnelle est prise en compte. Le dispositif RIFSEEP prévoit donc le réexamen de la situation indemnitaire d'un agent y compris si celui-ci ne change pas de fonctions et au plus tard 4 ans après la prise de poste. En effet, l'approfondissement des savoir-faire comme la diversification des compétences pratiques constituent également des éléments à prendre en compte, au même titre qu'un accroissement des responsabilités.

## 2. Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Cette prime intégrée au RIFSEEP est facultative ; elle permet de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir des agents.

Ce complément indemnitaire est par nature exceptionnel comme les actuels « primes de fin d'année » ou « reliquats de fin de gestion ». Son versement n'est donc pas automatique et limité à quelques heureux bénéficiaires.

## 3. Cartographie de la filière administrative dans l'Académie de Lille

Cette cartographie des métiers (groupes et fonctions) est la déclinaison académique de l'annexe 1 de la circulaire MEN du 17 août 2015, elle a permis à l'Administration de classer chaque agent dans un groupe au regard des fonctions et responsabilités exercées.

Un courrier personnalisé indiquant dans quel groupe « fonctions » il était classé a été adressé à chaque agent en mars 2016. Un second courrier, daté du 15 novembre 2016, actualise l'IFSE au regard du nouveau barème académique.

Corps	Groupes de fonctions	Métiers
A A E	<b>Groupe 1</b> Fonctions d'encadrement supérieur	Chefs de division au rectorat Secrétaire général du GIP Secrétaires généraux adjoints des DSDEN Chef du service mutualisé "Plateforme 1er degré" à la DSDEN du Nord Adjoints gestionnaires exerçant les fonctions d'agent comptable d'au moins 7 EPLE
	<b>Groupe 2</b> Fonctions d'encadrement à responsabilités et/ou technicité importante	Chefs de division en DSDEN Adjoints chef de division Cadres transversaux rattachés à direction Chef du service mutualisé des bourses à la DSDEN du Nord Agents comptables responsables de 6 EPLE au plus, Adjoints gestionnaires d'un EPLE de 4e catégorie ou 4e catégorie exceptionnelle
	<b>Groupe 3</b> Fonctions d'encadrement intermédiaire et/ou à technicité particulières	Chefs de bureau en service académique Adjoints gestionnaires d'un établissement hors 4e catégorie ou 4e catégorie exceptionnelle Fondés de pouvoir d'un agent comptable
	<b>Groupe 4</b> Fonctions usuelles	Chargés d'étude Chargés de gestion
S A E N E S	<b>Groupe 1</b> Fonctions d'encadrement et / ou à responsabilités particulières	Chefs de bureau Adjoints gestionnaires
	<b>Groupe 2</b> Fonctions d'encadrement ou à technicité particulière	Adjoints chef de bureau Chefs de section Secrétaires d'IEN Assistants de direction en service académique Chefs de pôle en établissements mutualisateurs Assistants de direction et d'intendance en EPLE
	<b>Groupe 3</b> Fonctions usuelles	Chargé de gestion Assistant, secrétaire
A D J A E N E S	<b>Groupe 1</b> Coordination - responsabilités particulières	Chefs de section en service académique Secrétaires d'IEN Assistants de direction en service académique Régisseurs d'avance ou de recette en EPLE Assistants de direction en EPLE
	<b>Groupe 2</b> Fonctions usuelles	Secrétaires de direction, d'intendance, gestionnaires.

#### 4. Voies de modulation et montants d'entrées

Le nouveau barème indemnitaire a été présenté en Comité Technique Académique le 29 septembre dernier à l'issue de plusieurs groupes de travail avec les organisations syndicales.

Deux tableaux distincts ont été présentés par l'Administration.

- Le **tableau 1** permet d'estimer la valorisation de la mobilité
- Le **tableau 2** fixe les voies de modulation de l'IFSE et les montants d'entrée par corps/grades et groupes.

#### Changement d'affectation sans changement de groupe (cf. Tableau 1)

Tableau 1

Corps & Groupes fonctions	Montant moyen IFSE constaté	Pourcentage de majoration IFSE	Bonus annuel par agent
AAE - Groupe 1	20 860 €	1 %	209 €
AAE - Groupe 2	18 715 €	1 %	187 €
AAE - Groupe 3	14 980 €	1 %	150 €
AAE - Groupe 4	12 140 €	1 %	121 €
SAENES - Groupe 1	10 400 €	1 %	104 €
SAENES - Groupe 2	9 608 €	1 %	96 €
SAENES - Groupe 3	8 835 €	1 %	88 €
ADJENES – Groupe 1	8 985 €	1 %	90 €
ADJENES – Groupe 1	8 640 €	1 %	86 €

Il est proposé de verser 1% du montant moyen du corps/groupe de l'IFSE lorsqu'une mobilité sur un poste différent intervient au moins après 3 ans de stabilité.

Exemple :

- un SAENES au groupe 3 obtenant une affectation sur un autre poste mais dans le même groupe « fonctions » obtiendra une majoration de son IFSE de 88 € par an, soit 7,33 € par mois.

#### Changement de groupe (cf. Tableau 2 – Colonne A)

Lorsqu'un agent évolue vers un groupe de fonctions à contenu et barème supérieurs, le réexamen se traduira par une augmentation forfaitaire de l'IFSE, conformément à la moyenne de référence globale observée au sein de chaque grade et groupe.

[Le montant supplémentaire servi correspond à la différence entre les moyennes de référence de chaque corps/groupe].

En cas de changement de fonction vers un groupe de fonction inférieur, il sera procédé à un réexamen de l'attribution de l'IFSE de l'agent tenant compte de sa situation particulière.

Exemples :

- Un « ADJENES P2 » au groupe 2, accédant au groupe 1, verra son IFSE augmenter de 15 € /mois.
- Un « SAENES classe normale » au groupe 3, accédant au groupe 2, verra son IFSE augmenter de 30 € / mois.
- Un « Attaché d'administration » au groupe 4, accédant au groupe 3, verra son IFSE augmenter de 99 € / mois.

#### Changement de grade suite à une promotion (cf. Tableau 2 – Colonne A)

Les changements de grade (*concours, listes d'aptitude & tableaux d'avancement*) occasionnent une augmentation forfaitaire de l'IFSE, conformément à la moyenne de référence globale observée au sein de chaque grade et groupe.

[Le montant supplémentaire servi correspond à la différence entre les moyennes de référence de chaque corps/groupe].

Exemples :

- Un « ADJENES P2 » au groupe 2, accédant au grade « ADJENES P1 », verra son IFSE augmenter de 9 € / mois.
- Un « SAENES cl. sup » au groupe 1, accédant au grade de « SAENES cl. exc », verra son IFSE augmenter de 24€/mois.
- Un « APA » au groupe 2, accédant à la Hors classe, verra son IFSE augmenter de 18 € / mois.

→ **Toutes ces mesures de valorisation (changement de groupe, de corps/grade et mobilité) se cumulent entre elles**

#### Les montants d'entrée de l'IFE par corps/grades et groupes (cf. Tableau 2 – Colonne B)

Il s'agit du montant d'IFE versée à un agent prenant son poste pour la première fois (*concours externe, mobilité interministérielle, ...*).

Le montant d'entrée est déterminé par le montant plancher effectif observé pour un temps plein par corps - groupe - grade et par univers (*EPLÉ logé - EPLÉ non logé - services académiques*).

Exemples :

- Un « ADJENES C2 » affecté en services académiques, au groupe 2, obtiendra une IFSE de 245 € / mois.
- Un « SAENES classe normale » affecté en EPLÉ mais non logé, au groupe 3, obtiendra une IFSE de 414 € / mois.
- Un « AAE » au groupe 2, affecté en EPLÉ et logé, obtiendra une IFSE de 480 € / mois.

Tableau 2

A

B

C o r p s	G r o u p e	Grade	Montants d'IFE versés lors d'un changement de GROUPE et/ou de GRADE fondés sur les moyennes constatées par corps-groupe-grade			Montants d'entrée de l'IFE indicatifs selon les montants « plancher » constatés par groupe / grade, par BOP et par ensemble logé / non logé			Observations
			Montants moyens par groupe/grade	Montant à servir lors d'un changement de groupe (Différence mensuelle)	Montant à servir lors d'un changement de grade (Différence mensuelle)	Montant « plancher » réel à temps plein BOP 141 (EPLÉ Logé)	Montant « plancher » réel à temps plein BOP 141 (EPLÉ non logé)	Montant « plancher » réel à temps plein BOP 214 (Services académiques)	
A A E	1	AAHC	875 €	90 €	10 €	734 €	/	891 €	Montants d'entrée « plancher » d'IFSE indicatifs, hors autres indemnités spécifiques aux agents comptables
		APAE-DDS	865 €	98 €	205 €	620 €	849 €	953 €	
		AAE	660 €	90 €	/	/	/	/	
	2	AAHC	785 €	/	18 €	/	/	/	Montants d'entrée « plancher » d'IFSE indicatifs, hors autres indemnités spécifiques aux agents comptables
		APAE-DDS	767 €	83 €	197 €	442 €	640 €	724 €	
		AAE	570 €	70 €	/	480 €	626 €	523 €	
	3	AAHC	/	/	/	/	/	/	
		APAE-DDS	684 €	/	184 €	432 €	620 €	641 €	
		AAE	500 €	99 €	/	371 €	466 €	523 €	
	4	AAHC	/	/	/	/	/	/	
		APAE-DDS	/	/	/	/	/	/	
		AAE	401 €	/	/	323 €	408 €	461 €	
S A E N E S	1	SACE	486 €	38 €	24 €	308 €	522 €	553 €	
		SACS	462 €	22 €	17 €	300 €	481 €	542 €	
		SACN	445 €	22 €	/	290 €	/	527 €	
	2	SACE	448 €	48 €	8 €	267 €	437 €	489 €	
		SACS	440 €	42 €	17 €	267 €	421 €	481 €	
		SACN	423 €	30 €	/	267 €	414 €	414 €	
	3	SACE	400 €	/	2 €	252 €	437 €	437 €	
		SACS	398 €	/	5 €	252 €	421 €	421 €	
		SACN	393 €	/	/	252 €	414 €	414 €	
A D J A E N E S	1	P1	279 €	14 €	8 €	274 €	274 €	288 €	Mesure de revalorisation : 52 € mensuels supplémentaires intégrés
		P2	271 €	15 €	5 €	265 €	265 €	265 €	
		C2	266 €	13 €	8 €	263 €	263 €	263 €	
		C2	258 €	13 €	/	257 €	257 €	257 €	
	2	P1	265 €	/	9 €	262 €	262 €	262 €	Mesure de revalorisation : 40 € mensuels supplémentaires intégrés
		P2	256 €	/	3 €	253 €	253 €	253 €	
		C1	253 €	/	8 €	251 €	251 €	251 €	
		C2	245 €	/	/	245 €	245 €	245 €	

## Analyse du SNASUB

Le RIFSEEP a vocation à remplacer l'ensemble des régimes indemnitaires de la Fonction Publique qui préexistaient. Il s'agit de généraliser et d'aggraver les principes destructeurs de l'ancienne PFR, faire dépendre nos salaires non plus de notre grade et de notre ancienneté, mais de nos fonctions, « compétences » et « mérites ».

Dans un contexte de réduction massive des dépenses publiques, il s'agit de franchir un pas décisif dans la casse des garanties statutaires par l'individualisation des carrières et rémunérations. Il ne s'agit nullement de gommer les inégalités indemnitaires mais bien d'en accentuer les effets.

L'IFSE remet en cause nos statuts en valorisant des fonctions qui souvent relèvent de grades et corps supérieurs et aboutit donc à entériner le fait de sous-payer les agents au regard de leurs tâches en privilégiant uniquement l'indemnitaire, fortement individualisé et aléatoire. C'est un outil qui bouche toute perspective de requalification massive des postes et de reclassement des agents concernés dans le corps supérieur comme le défend le SNASUB.

Le RIFSEEP remet en cause la séparation du grade et de l'emploi, un principe fondateur du statut de la Fonction publique, en vertu duquel tout fonctionnaire titulaire a vocation à occuper n'importe quel emploi de son corps. C'est ce principe qui fonde la logique de carrière et d'indépendance du fonctionnaire car elle garantit la rémunération correspondant au niveau de qualification de son corps, quel que soit le poste occupé, et sa progression en fonction de son ancienneté.

Le RIFSEEP est un frein à la mutation. D'une part, parce que les agents ne prendront pas le risque de muter sur des postes appartenant à un « groupe fonctions » inférieur puisque dans ce cas leur IFSE diminuerait ; d'autre part, parce qu'on s'oriente vers la généralisation de Postes profilés qui rompent avec l'égalité de traitement en donnant tous pouvoirs à la hiérarchie pour choisir les agents, sans contrôle des CAPA. C'est donc la généralisation de l'arbitraire, que ce soit lors de la cotation des postes et l'évaluation de l'expertise des agents pour déterminer l'IFSE et l'attribution du CIA.

Notre traitement ne dépendra plus en premier lieu de notre indice, déterminé en fonction de notre grade et de notre ancienneté, mais des fonctions que notre hiérarchie nous aura assignées et de l'évaluation de notre « mérite ».

Avec le RIFSEEP c'est donc la mise en concurrence généralisée des agents lors de la cotation des postes, des mutations internes ou externes mais aussi des avancements et promotions qui risquent d'être dorénavant conditionnés par l'appartenance aux « groupes fonctions » supérieurs.

Au final, l'objectif de cette réforme est de réaliser d'importantes économies sur la masse salariale en augmentant la productivité des agents et en individualisant leurs rémunérations pour briser les solidarités et garanties collectives.

Pour toutes ces raisons, la FSU et le SNASUB se sont dès le départ opposés à la mise en œuvre du RIFSEEP qui ouvre le champ à l'individualisation et dont l'application aura pour conséquences de nouvelles dégradations des garanties collectives et statutaires.

**La position du SNASUB-FSU a été rappelée au Recteur lors de Comité Technique Académique du 29 septembre 2016.**

**Le SNASUB a également pointé l'exception que représente la filière administrative de l'éducation nationale, seule filière d'Etat à émerger sur deux BOP distincts et qui conduit l'Administration à différencier l'indemnitaire des agents selon qu'ils sont affectés en EPLE ou en Services académiques.**

**Le SNASUB a enfin dénoncé ces disparités inacceptables introduites entre collègues assurant des fonctions analogues au Rectorat et en DSDEN ou, selon qu'ils occupent (ou pas) en EPLE un logement de fonction par nécessité absolue de service. En comparaison, aucune distinction n'est faite chez les personnels de direction logés et non logés.**

*A l'issue des votes la proposition de l'Administration a été adoptée :*

Contre : 4 FSU & 4 UNSA

Abstention : 1 SGEN-CFDT

Pour : 1 FGAF

Il nous appartient à présent de faire évoluer la déclinaison académique du RIFSEEP et tout particulièrement obtenir le réexamen de certaines situations individuelles.

Le SNASUB a ainsi demandé au DRH, à l'occasion d'un groupe de travail, et à l'instar de la procédure mise en place dans l'Académie de Lyon, une clause de bénéfice de la situation la plus favorable.

**Le SNASUB-FSU invite donc tous les collègues qui, à "corps/grade - groupe fonction - univers professionnel" identiques, constatent à l'issue de la bascule vers le RIFSEEP qu'ils perçoivent une IFSE inférieure au montant d'entrée plancher versé aux personnels nouvellement nommés, à se manifester par courrier auprès du Recteur pour demander la remise à niveau de leur régime indemnitaire (avec copie au SNASUB qui suivra chaque situation individuelle).**

**Le SNASUB-FSU continuera également à demander l'alignement de la RIFSEEP des EPLE sur celle des Services académiques.**