



# Syndicat National CGT des Chancelleries et Services Judiciaires

## RIFSEEP : état des lieux d'un système visant à diviser

### Qu'est-ce-que le RIFSEEP ?

Le RIFSEEP est l'acronyme de **Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel**. Il a pour but d'harmoniser les primes existantes au sein de la fonction publique, et doit devenir le nouvel outil indemnitaire de référence de l'administration. Ce dispositif n'est pas tellement différent de l'ancienne Prime de Fonctions et de Résultats, à laquelle seuls les attachés en centrale étaient soumis.

L'application du RIFSEEP devait intervenir à compter du 1er juillet 2015, mais va finalement s'échelonner en fonction des corps.

Il est inutile de préciser que pour la CGT les régimes indemnitaires n'ont jamais été une solution, et qu'elle a su dire de nouveau qu'elle militait pour que les primes intègrent pleinement les traitements (*voir plus bas*). Il est plus utile, en revanche, d'indiquer que le RIFSEEP est l'objet d'un passage en force : à l'exception de la CFE-CGC qui s'est abstenue, toutes les organisations syndicales ont voté contre ce projet de décret lors de son passage devant le Conseil Supérieur de la Fonction Publique ! Mais c'est pas grave, l'administration déroule... Précisons qu'au ministère de la justice, la CFE-CGC revendique le RIFSEEP !

### Le RIFSEEP se décompose en deux primes :

=> une **Indemnité de Fonction, de Sujétion et d'Expertise (IFSE)**, liée à la fonction exercée et à l'expérience ;

=> un **Complément Indemnitare Annuel (CIA)**, lié à la manière de servir de l'agent et à son engagement professionnel.

L'**IFSE**, versée mensuellement, est fondée sur les fonctions exercées. Un classement par groupe de fonctions sera opéré en prenant en compte trois critères : l'encadrement, la technicité et les sujétions particulières.

**NOTA** : *L'IFSE vise à remplacer notre régime indemnitaire actuel qui est, dans les services judiciaires, un pourcentage de l'indice moyen du grade et qui a donc l'avantage d'être transparent à défaut d'être suffisant. C'est aussi le système indemnitaire le moins inégalitaire.*

La circulaire fonction publique prévoit au maximum 4 niveaux de fonctions hiérarchiquement classées pour la catégorie A, 3 pour la catégorie B et 2 pour la catégorie C. Dans chaque groupe de fonctions, il y aura un plafond et un seuil minimal.

Les groupes de fonctions sont déconnectés des grades. Il est explicitement exclu que « *la modulation de l'IFSE soit rattachée à la progression automatique de carrière de l'agent, ce quelle que soit la catégorie statutaire dont il relève* ».

Si le glissement des précédents régimes indemnitaires vers le RIFSEEP est censé se faire sans perte indemnitaire au cours de la première année, rien ne garantit la pérennité du niveau indemnitaire l'année suivante.

L'indemnité versée sera établie dans les limites de l'enveloppe budgétaire allouée. Le montant de l'IFSE peut évoluer au moins tous les 4 ans à la hausse, mais aussi à la baisse :

- => en cas de changement de fonctions (changement de poste ou mutation) ;
- => si les nouvelles fonctions sont classées dans un groupe moins coté, l'agent peut subir une baisse ;
- => au moins tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- => en cas de changement de grade suite à une promotion.

**En principe, l'IFSE remplace toutes les primes existantes.** Cependant, elle est cumulable avec :

- => l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex. frais de déplacement) ;
- => les dispositifs d'intéressement collectif ;
- => les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex. indemnité compensatrice ou différentielle, GIPA, etc.) ;
- => les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (ex. heures supplémentaires, astreintes) ;
- => la NBI n'est pas intégrée à l'IFSE, en tout cas pour les corps communs d'après la circulaire du 7 avril 2017. Rien n'est moins sûr pour les corps particuliers...

Concernant le **CIA**, il s'agit d'une prime hautement subjective puisque liée à « *la manière de servir* ». Elle sera modulable de 0 à 100 % d'un barème, et fonction de l'évaluation et de l'appréciation durant la carrière.

Le CIA met donc l'accent sur les obligations du fonctionnaire, et sa modulation crée une iniquité de fait entre des agents d'un même corps. En effet, il s'agit d'une prime au mérite qui s'appuiera « notamment » sur l'évaluation. De plus, le montant de l'enveloppe variera chaque année et donc le nombre de bénéficiaires avec !

**NOTA : Le CIA n'a toujours pas été évoqué avec les organisations syndicales.**

## Quelle application du RIFSEEP pour chaque corps ?

### => corps communs :

Pour les corps communs, la répartition se fait en application de la circulaire du 7 avril 2017 où figurent les fonctions figurant dans les différents groupes.

\*pour les adjoints techniques et administratifs : deux groupes en administration centrale et deux groupes dans les services déconcentrés. Le groupe 1 comprend notamment les CLI, assistants de prévention, faisant fonction et les placés ;

**NOTA : Les conditions fixées par l'administration pour les faisant-fonction de greffier :**

- avoir prêté serment ;
- que les missions exercées relèvent exclusivement de la compétence du greffier (assistance du magistrat à l'audience, établissement des notes et PV qui découlent de l'audience...) ;
- et qu'ils exercent ces fonctions à titre principal soit plus de 50% de leur temps.

\*pour les SA : trois groupes en administration centrale et trois autres dans les services déconcentrés ;

\*pour les attachés : quatre groupes en administration centrale et quatre autres dans les services déconcentrés.

### => corps particuliers (greffiers et directeurs) :

Les textes ne sont pas encore sortis, même s'ils étaient théoriquement applicables au 1er août 2017. Le régime des indemnités de fonction s'applique donc toujours.

Cependant, la DSJ nous a présenté des projets le 13 septembre 2017 (voir notre document en ligne « [PPCR, RIFSEEP, où en sommes nous ?](#) »). Les « propositions » de la DSJ étaient pour le moins surprenantes : six groupes pour les greffiers et les directeurs au lieu des respectivement trois et quatre maximum prévus par la circulaire Fonction publique ainsi qu'une diminution des indemnités des stagiaires de l'ENG sous prétexte qu'ils en percevraient plus que dans les autres écoles. **Pour la CGT c'est bien évidemment inadmissible !**

### **Notification du groupe de fonction :**

Votre groupe de fonction IFSE devra vous être notifié par votre chef de service. Mais son application ne doit pas résulter du fait du prince ! Vous avez la possibilité de demander des explications à votre directeur de greffe (critères retenus...) eu égard à votre fiche de poste.

En présence d'un désaccord, **vous avez la faculté de contester la notification individuelle à votre groupe d'appartenance** : cette décision peut faire l'objet d'un recours administratif, hiérarchique (art. R 421-1 du code de la justice administrative) ou, dans un délai de 2 mois à compter de sa notification, d'un recours contentieux devant la juridiction administrative compétente, la démarche préalable du recours administratif suspendant le délai contentieux.

### **Ce que la CGT reproche notamment au RIFSEEP**

=> c'est la prime à l'emploi et la division des agents d'un même grade puisqu'ils n'auront pas forcément le même groupe ;

=> c'est la possibilité de baisser les salaires des agents, par un changement de groupe par exemple, ou lors des négociations possibles tous les 4 ans lors des entretiens professionnels ;

=> beaucoup d'incertitudes encore sur le fonctionnement de ce régime indemnitaire. Sera-t-il versé en cas de maladie ou d'absences prolongées ?

=> la CGT a toujours demandé **l'intégration des primes dans le traitement avec indexation de la valeur du point d'indice sur l'augmentation du coût de la vie**, pour une meilleure équité et leur prise en compte dans le calcul des pensions de retraite ;

=> une usine à gaz : les changements de postes ou les mutations impliquant à chaque fois une vérification du groupe d'appartenance de l'agent et donc de nouveaux arrêtés (et quand on connaît la vitesse à laquelle sortent nos arrêtés) ;

=> c'est la mise en concurrence des agents entre eux sur les postes et des possibilités de chantage de la part de la hiérarchie.

### **Le RIFSEEP est un régime qui renforce les inégalités vis-à-vis du statut, et la CGT continue de le dénoncer et d'en exiger l'abrogation !**

De plus, la bascule vers ce nouveau système se fera – bien sûr – à moyens constants. N'espérez donc pas une importante revalorisation de vos primes !

La CGT dénonce depuis longtemps la mise en place de régimes indemnitaires favorisant les fonctions et l'individualisme au détriment des droits acquis collectivement. De plus, le RIFSEEP accroît les inégalités entre les agents et favorise la recherche de la performance individuelle et non plus l'intérêt collectif pour l'exercice des missions de service public. Ne nous leurrions pas, ce système est la porte ouverte à la destruction du statut général de la Fonction publique (dit Loi Le Pors de 1983) et des statuts particuliers. **C'est pourquoi la CGT demande l'abrogation pure et simple de ce système !**

Dans une administration qui, chaque jour, demande toujours plus aux agents et tend à faire des primes un complément de salaire « au mérite », la CGT est plus que jamais attachée à la revalorisation indiciaire des salaires et à une fonction publique qui permette un déroulement de carrière linéaire. C'est la seule garantie d'une augmentation du salaire et du montant de la pension de retraite.

**NOS REVENDICATIONS :** Nous revendiquons le même taux indemnitaire que celui des magistrats qui est de l'ordre de 37%. S'agissant des corps communs, la CGT continue de réclamer dans les quatre directions un indemnitaire unique pour tous aligné par le haut. Dans le même esprit, nous demandons l'abandon du statut spécial de la pénitentiaire, qui serait un premier pas vers l'alignement.

## Et dans les autres ministères ?

### **Ministère de l'enseignement supérieur :**

Le 20 avril 2017, notre fédération (UFSE-CGT) a déposé un vœu devant le Conseil Supérieur de la Fonction publique demandant l'annulation des arrêtés mettant en place le RIFSEEP au sein du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche : la CFDT a voté contre, la CGC et l'UNSA se sont abstenus ! Sans commentaire...

**Finances publiques :** La CGT Finances Publiques a obtenu une première victoire avec le report de la mise en place du RIFSEEP à la DGFIP. Pour la CGT ce n'est qu'une étape, seule la non application de cette réforme peut-être satisfaisante.

**INRA :** La CGT-INRA a obtenu des reculs significatifs dans la mise en place du RIFSEEP. Ainsi les groupes de fonctions correspondent strictement aux grades de chaque corps et tout changement de grade se traduit automatiquement par un changement vers le groupe de fonction correspondant.



Dijon le 27 février 2018

**Toutes les informations sur notre site internet :**

<https://cgt-justice.fr>

*l'esprit de conquête*