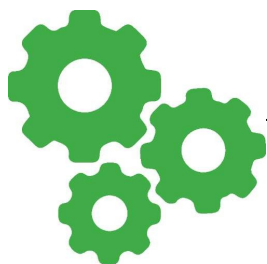


## Le RIFSEEP arrive..... à la Justice on n'en veut pas !!!

Le RIFSEEP, Régime Indemnitare lié aux Fonctions, aux Sujétions, à l'Expertise et à l'Engagement Professionnel, créé par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, peut être applicable à tous les fonctionnaires relevant de la loi du 11 janvier 1984.

Annoncé comme un dispositif destiné à rationaliser et à simplifier le "paysage indemnitare" le RIFSEEP doit se substituer à l'ensemble des primes actuelles, mais **se caractérise principalement par la génération de nombreuses zones d'ombre et nécessitera une gestion complexe.**



### Décortiquons le RIFSEEP

Il se décompose en 2 parties

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)
- le complément indemnitare annuel (CIA)

#### 1 - L'IFSE

Il s'agit là de l'indemnité principale versée mensuellement, prenant en compte les fonctions exercées et l'expertise professionnelle.

Cette IFSE est exclusive, par principe, de tout autre régime indemnitare de même nature.

##### "FONCTIONS" :

Des groupes de "fonctions" sont déterminés dans chaque catégorie professionnelle : 2 groupes pour les catégories C, 3 groupes pour les catégories B et 4 groupes pour les catégories A. Chaque agent sera placé dans un groupe.

3 types de critères professionnels ont été retenus pour "objectiver les répartitions des fonctions-types au sein des groupes de fonctions" :

- l'encadrement, la coordination ou la conception,
- la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- les sujétions particulières et le degré d'exposition du poste....."

##### "EXPERTISE PROFESSIONNELLE" :

"L'expérience professionnelle acquise par un agent" constitue la nouveauté majeure de ce nouveau régime indemnitare ; cette expérience professionnelle s'exprimera par "l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées **sur un poste..**"

Le montant de l'IFSE fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonction  
Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent,
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.  
mais le montant des primes évoluera **individuellement** en fonction des parcours professionnels des agents.

Pour chaque groupe de fonctions, les ministères fixeront un socle indemnitare unique (montant plancher),

#### 2 - Le complément indemnitare annuel

Les fonctionnaires pourront bénéficier d'un complément indemnitare annuel qui tiendra compte «de l'engagement professionnel et de la manière de servir».

Aucune garantie ne s'appliquera à ce complément dont le montant individuel sera compris entre 0 et 100 % du montant maximal fixé pour chaque groupe de fonctions.

Les plafonds seront fixés par des arrêtés interministériels pour les corps communs (administratifs) et par des arrêtés ministériels pour les corps spécifiques.

(Voir JO du 31 décembre 2015 pour le ministère de la Justice)



L'administration a demandé à la Fonction Publique de ne pas inclure la NBI dans le RIFSEEP, nous attendons la confirmation.

Les personnels « statut spécial » de l'administration pénitentiaire seront exclus de ce dispositif.

L'administration a également demandé l'exclusion du RIFSEEP pour les greffiers et les directeurs de service de greffe, mais impose la RIFSEEP pour les personnels « statuts d'emploi » dans les services judiciaires et pour les corps communs.

**L'incohérence et l'inégalité sont LE mode de gestion particulier pour le ministère de la Justice !**



**Aucune indication claire n'est donnée sur les modalités et sources de financement de ce nouveau dispositif.**

# ANALYSE DE LA CFDT

**Pour la CFDT** : "l'affichage du groupe de fonctions sur les fiches de postes devient indispensable : or, les projets présentés par l'administration se limitent visiblement à une lecture réductrice des organigrammes ;"

La CFDT pense que la place attribuée aux fonctions et à l'expérience professionnelle dans le RIFSEEP aura forcément une incidence sur les futures mobilités, puisqu'elle conditionnera le niveau de rémunération des agents. Elle sera forcément source d'injustice.

Si les critères de grade et de fonctions peuvent être ciblés, il n'en va pas de même pour l'expérience professionnelle, telle qu'envisagée par la fonction publique : Qui décide ? Combien ? Comment ? Quid de l'entretien d'évaluation ? Quels recours ?

La CFDT craint que la confusion avec la rémunération au mérite ne se greffe aux risques d'arbitraire et d'opacité déjà connus.

La CFDT demande que les socles indemnitaires ne soient pas inférieurs aux montants minima actuellement attribués aux différents corps et grades et refuse que les nouveaux arrivants payent le prix de cette réforme.

**La CFDT exige d'ores et déjà que le réexamen du montant de l'IFSE à l'occasion d'une mobilité ne se fasse JAMAIS à la baisse, quelle que soit la classification du poste concerné par la mobilité.**



**La CFDT constate que le projet RIFSEEP** présenté au comité technique ministériel :

- **N'a pas fait l'objet de concertation** et de dialogue suffisants en amont,
- Est d'application incertaine,
- **Maintient les inégalités** indemnitaires entre les ministères et entre les directions
- **Renforce l'individualisation** des primes,
- **Ne tient pas compte** de sa revendication visant à transformer une large partie des primes et indemnités en **rémunération indiciaire**.
- **Impose un calendrier** d'adhésion et un cadre de mise en œuvre contraints ne permettant pas la réflexion.
- **Est totalement muet sur la cartographie** et répartition exacte des emplois concernés n'a été présentée.
- **Ne contient aucune information** sur l'indemnité mensuelle nette RIFSEEP entre le minima et le « plafond » n'a été donné.

**LA CFDT A VOTÉ CONTRE le RIFSEEP au Conseil supérieur de la Fonction publique de l'État, elle vote CONTRE le RIFSEEP au Ministère de la Justice**

**Pour la CFDT c'est encore NON !!!**

