



Le + syndical

CGC-DGFiP
86/92 Allée de Bercy
Bâtiment Turgot
Télédoc 909
75572 PARIS CEDEX 12

Tél. : 01.53.18.01.39 – 01.53.18.00.69 ou 01.73

Site : www.cgc-dgfiip.info

Adresse mail : cgc.bn@dgfiip.finances.gouv.fr

RIFSEEP : futur casse-tête

Après P.P.C.R. vous n'allez pas finir d'entendre parler du « Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel », sous l'acronyme R.I.F.S.E.E.P.

1/ Qu'est ce que le RIFSEEP :

Comme PPCR, il s'agit d'un dispositif « fonction publique » qui a pour objectif de rationaliser et de simplifier le « *paysage indemnitaire* » tout en valorisant l'exercice des fonctions et l'acquis professionnel. RIFSEEP a également pour objectif de favoriser la mobilité professionnelle et interministérielle en établissant un référentiel plus transparent.

Les deux textes fondateurs sont le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 relatif au RIFSEEP et une circulaire d'application DGAFP du 5 décembre 2014. Une obligation d'adhésion de la part des administrations, assortie d'un calendrier, sont contenus dans un arrêté du 27 décembre 2016, avec une date butoir au 1^{er} janvier 2019.

La démarche générale du dispositif :

- Déterminer des « groupes de fonctions » au nombre maximal de : 4 pour la catégorie A, 3 pour la catégorie B et 2 pour la catégorie C.
- Constituer les groupes et les hiérarchiser sur la base de critères professionnels liés à la nature des fonctions occupées : encadrement, coordination, conception, technicité et expertise ;
- Fixer une fourchette indemnitaire (plancher et plafond) au sein de chaque groupe ;
- Déterminer des barèmes pour chaque groupe de fonctions, déclinés par niveau d'expérience acquise dans la fonction, en principe distinct du grade, mais susceptible d'évolutions en fonction des changements affectant le groupe, le grade et l'expérience acquise.

2/ Les composantes de RIFSEEP :

Ce qui ne change pas :

Sont hors du champ de regroupement indemnitaire RIFSEEP les primes ou indemnités suivantes : l'indemnité de résidence (IR) ; le supplément familial de traitement (SFT) ; l'indemnité mensuelle de technicité (IMT) ; la nouvelle bonification indiciaire (NBI) ; heures supplémentaires et astreintes.

Ce qui va changer en 2019 :

Le RIFSEEP reposera sur deux composantes distinctes :

- Une composante indemnitaire principale : l'**IFSE**, représentative des Fonctions, Sujétions et Expertise.

Cette partie du volet indemnitaire concernera tous les corps et regroupera en une seule ligne : l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) ; l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) ; la prime de rendement (PR) ; toutes les composantes ACF (Allocation Complémentaire de Fonction) et les primes informatiques = **IFSE**.

Son versement sera mensuel.

- Une composante « facultative » : le « Complément Indemnitaire Annuel » ou **CIA**, qui valorisera l'engagement professionnel.

Par décision du ministre du 13 mai 2015, le « **CIA** » ne sera appliqué qu'aux agents de catégorie A. Les agents de catégorie B et C ne seront donc pas concernés par ce 2^{ème} volet.

Son versement sera annuel.

Le Décret du 20 mai 2014 prévoit par ailleurs dans son article 6 une garantie visant à prévenir toute diminution du montant indemnitaire perçu par un agent au moment de l'introduction du dispositif RIFSEEP et ce, jusqu'à son prochain changement d'affectation.

3/ RIFSEEP à la DGFIP :

Le Groupe de Travail tenu le 12 juin à la DGFIP fait le point sur ce dossier. L'administration appliquera le dispositif RIFSEEP au corps des géomètres-cadastrateurs dans un premier temps, à compter du 1^{er} janvier 2018, puis généralisera le dispositif à l'ensemble des corps de la DGFIP au 1^{er} janvier 2019.

La présentation du paramétrage des barèmes des « groupes de fonction » effectuée par la DGFIP fait intervenir tout autant le grade - géomètre principal, géomètre et technicien géomètre - que la fonction. Dans un deuxième temps, les niveaux d'expérience sont déclinés sur trois paliers progressifs « A » à « C » au sein de chacun des grades précités.

A notre avis il est paradoxal que l'administration initie une préfiguration sur un corps de la catégorie B qui ne sera pas concerné par le volet « **CIA** ». Il s'agit sans doute d'une mesure de simplicité voire de prudence afin d'éviter une mise en place pouvant susciter interrogations et contestations.

*

* *

Si RIFSEEP part d'un constat peu contestable sur la multiplicité des régimes indemnitaires « fonction publique », nous sommes très dubitatifs sur certains principes du nouveau dispositif.

En premier lieu, nous demeurons très attachés au grade qui est le fruit d'une sélection et/ou d'une promotion. Nous seront donc très attentifs au dosage opéré sur l'IFSE entre fonction et grade, ce dernier devant demeurer déterminant.

Quant au « CIA », résurgence des projets de rémunération au mérite, la CGC ne s'oppose pas à son principe. Toutefois, nous estimons que l'appréciation du mérite doit être objective et reposer sur des critères précis de valorisation professionnelle.

De fait, le « CIA » ne doit pas être un instrument de modulation indemnitaire à la baisse mais au contraire constituer un véritable gain supplémentaire. En d'autres termes, nous sommes opposés à une redistribution au sein d'une enveloppe globale.

La CGC sera donc très attentive aux évolutions de ce dossier à la DGFIP mais note d'ores et déjà que ce dispositif ne s'appliquera pas à la DGDDI. Nous nous demandons dans quelle mesure il ne serait pas préférable de faire l'économie de ce dispositif qui risque d'entraîner une révision à la baisse du régime DGFIP actuel.