



Communiqué

RIFSEEP

Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel

Le RIFSEEP a pour objectif de remplacer l'ensemble des primes existantes (IFT, PR, IRSSTS (indemnité représentative de sujétion spéciale et de travaux supplémentaires), AS, prime informatique, NBI...) par UNE prime mensuelle (l'IFSE) et UNE prime annuelle et optionnelle (le CIA).

Il sera de 322.50 pour l'ensemble des ATMD pour décembre 2015 en une seule fois. IFSE et CIA sont plafonnés et individualisés.

Tous les fonctionnaires, quel que soit leur corps, peuvent se retrouver dans ce nouveau système (ce régime ne modifie en rien le régime statutaire).

Au ministère de la défense, les ATMD basculeront dans le nouveau régime dès le 1^{er} janvier 2016. Les TSEF et IEF le feront le 1^{er} janvier 2017.

Il est possible pour un corps d'être exempté et de ne pas adhérer au RIFSEEP, il fallait que l'administration en fasse la demande auprès de la DGAFP avant le 30 juin 2015.

C'est ce que la Fédération Générale des Fonctionnaire a fait.

En comité technique ministériel, le Syndicat des Personnels Techniques et Paramédicaux a voté contre et a proposé d'exclure tous les corps techniques du ministère de la défense du RIFSEEP.

✚ Quels sont les risques ?

1. Les corps techniques sont atypiques, avec un régime indemnitaire complexe avec notamment une forte interconnexion des primes entre tous les corps (la prime de technicité, prime de rendement commune à tous les corps, en découle beaucoup d'autres). Le RIFSEEP cassera tout cela et rendra chaque corps indépendant des autres.
2. Nos primes sont les mêmes pour tout le monde (tout agent peut avoir une vision claire de son futur traitement). L'IFSE et le CIA, quant à elles, sont individualisées, fonctions de la note de l'agent après son entretien annuel... Et pourraient même diminuer !
3. Si l'on regarde les plafonds pour les administratifs de catégorie C, déjà publiés, ils sont identiques aux totaux des primes actuelles. Cela entraînera une baisse des salaires. Car OUI, une baisse des primes est possible ! La suppression de l'indemnité exceptionnelle compensatoire liée à la CSG en est un bon exemple. Comptez donc quelques milliers d'euros en moins par an pour les corps techniques.
4. Quel sera l'avenir de la NBI (qui compte dans la retraite) ?

Voilà pourquoi nous avons voté CONTRE le 25 juin,

contrairement à d'autres syndicats qui ont voté POUR, ou se sont abstenus en faisant croire que l'IFSE et le CIA seront « la poule aux œufs d'or » !

Aujourd'hui, rien ne permet de dire que l'avancement de grade devrait conduire à une revalorisation de l'IFSE ni de la partie mobilité, qu'elle soit ascendante ou descendante entre les 2 groupes.

Nous sommes CONTRE !

Puisque l'administration nous parle d'équité, nous demandons à rétablir pour l'ensemble des ATMD d'administration centrale la prime correspondante, au même titre que les adjoints administratifs.

Nous sommes CONTRE !

Parce que pour les 5 333 ATMD du MINDEF, le groupe 1 correspond à 960 personnels et le groupe 2 à 4 373 : pour FO, ayant fait le recensement de l'ensemble des métiers du groupe 1, cela devrait correspondre à 35 % soit 1860 personnels !

Nous sommes CONTRE !

Les fonctions propres aux ATMD catégorisées en groupe 1 correspondent à l'instruction 154 sur les familles professionnelles des ouvriers d'Etat, et pas au décret de 2010 sur les spécialités spécifiques aux ATMD...

Nous sommes CONTRE !

Aucune étude « filières et métiers » n'a été menée par l'administration auprès des ACE. Pour une filière donnée et un métier donné, la recherche de hiérarchisation des fonctions pouvant s'inscrire en 2 groupes, G1 et G2, n'a pas eu lieu !

Nous sommes CONTRE !

Lors d'un CLM ou CLD (congé longue maladie / longue durée), l'agent perd en totalité cette prime.

✚ La réaction de la FGF (Fédération Générale des Fonctionnaires)

Le RIFSEEP a été imposé de force alors qu'il était rejeté par toutes les organisations syndicales lors de sa présentation aux instances paritaires en 2014.

Dès sa parution, FORCE OUVRIERE a combattu et demande l'abrogation du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) successeur de la prime de fonction et de résultats (PFR), à laquelle nous nous étions également opposés.

Nous exigeons le maintien d'un régime indemnitaire qui conserve le lien entre les sujétions et le grade.

Le projet de loi des finances 2016 prévoit la poursuite à marche forcée du RIFSEEP, extrait du bleu budgétaire de la mission gestion des finances publiques et des ressources humaines (programme 148), dont l'objectif n°1 conduit par la DGAFP demeure les fusions et suppressions de corps ainsi que la rénovation de la rémunération si le RIFSEEP est en partie mis en œuvre pour certains corps, d'autres ont demandé une dérogation pour ne pas y être soumis comme le prévoient les textes, la FGF-FO réaffirme cette revendication et soutient les syndicats nationaux concernés pour obtenir cette dérogation.

Paris, le 17 octobre 2015