

Fédération des  
Services Publics

la  
cgt

TERRITORIAUX

CGT Territoriaux des Petites et Moyennes  
Collectivités de Loire Atlantique

**RIFSEEP**  
**KESAKO CETTE USINE A GAZ**  
**C'est le nouveau régime indemnitaire**  
**des fonctionnaires territoriaux**  
**dès 2017!**



Nous contacter : [cgt.petitecom44@laposte.net](mailto:cgt.petitecom44@laposte.net)

Tel : 06 99 74 26 00

Site internet : [cgt.territoires44.jimdo.com](http://cgt.territoires44.jimdo.com)

**Votre Régime Indemnitaires actuel peut se composer de certaines des primes suivantes :**

- ⇒ Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)
- ⇒ Prime de rendement
- ⇒ Indemnité de Fonction et de Résultat (IFR)
- ⇒ Prime de fonction informatique
- ⇒ Indemnité d'Administration et de Technicité
- ⇒ Indemnité d'Exercice de Mission des Préfectures (IEMP)

Ces primes disparaîtront et seront remplacées par le **RIFSEEP**.

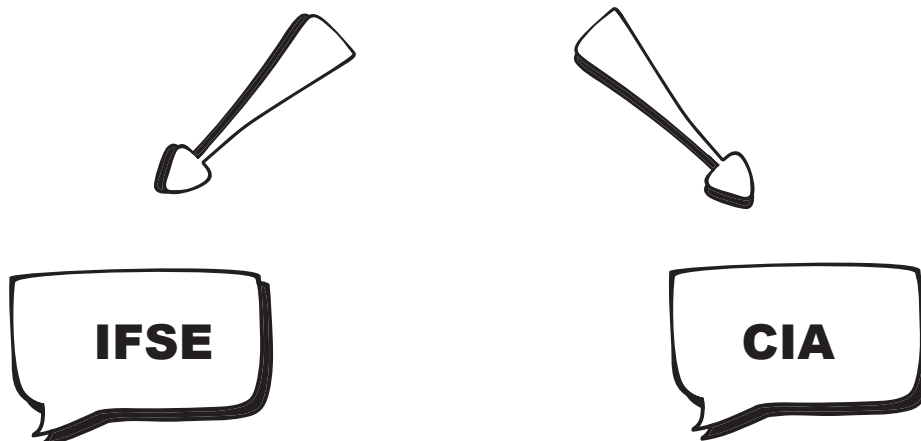
En revanche, seront cumulables avec le RIFSEEP les indemnités suivantes :

- ⇒ Indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement)
- ⇒ Dispositifs d'intéressement collectifs
- ⇒ Dispositifs compensant la perte de pouvoir d'achat (ex : GIPA)

**DES 2017**

**RIFSEEP**

Régime indemnitaire de Fonction de Sujétion d'Expertise et de l'Engagement Professionnel



Indemnité de Fonction de Sujétion et d'Expertise

Complément Indemnitaires Annuel

# L'IFSE

Il est décomposée en plusieurs groupes en rapport avec la fonction et les missions (obligation d'avoir une fiche de poste bien à jour!) :

- La catégorie A est partagée en 4 groupes,
- La catégorie B en 3 groupes
- La catégorie C en 2 groupes

Il est possible d'intégrer à ces groupes des sous groupes en fonction de l'encadrement de la technicité et de la sujétion particulière (avis très négatif de la CGT sur ces sous groupes car cela permet de donner des primes à des agents qui remplissent des missions de cadre B alors qu'ils sont cadre C. Nous demandons que chaque agent soit placé dans le cadre correspondant à ses missions car ce n'est pas le même déroulement de carrière et ce n'est pas non plus sur le régime indemnitaire que nous cotisons pour nos retraites !!!

**Si le passage de l'ancien régime indemnitaire au 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.**

**Le montant de l'IFSE peut évoluer au moins tous les quatre ans à la hausse mais aussi à la baisse :**

- ⇒ en cas de changement de fonction , si les nouvelles fonctions sont classées dans un groupe moins coté, l'agent peut subir une baisse ;
- ⇒ 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 suite à une promotion.

**Un autre aspect rentre en ligne de compte dans la détermination du montant de l'IFSE : l'expérience professionnelle. Là encore est remis en cause l'égalité de traitement des fonctionnaires.**

# Le CIA

C'est un complément indemnitaire **facultatif** faisant l'objet d'un versement annuel en une ou deux fractions. Il tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, apprécié, entre autre, au moment de l'entretien professionnel annuel. Ainsi, pour fixer son montant il pourra être tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs ou qualitatifs préalablement fixés.

**Le complément indemnitaire annuel autorisera ainsi tous les petits arrangements entre amis notamment pour favoriser la promotion de certain collègues en dépit de toute logique de déroulement de carrière et du statut.**

De plus quelles conséquences dramatiques sur le budget des ménages si une part variable de notre rémunération venait à disparaître du jour au lendemain.

## Les effets négatifs prévisibles du RIFSEEP

Peut freiner la mobilité choisie, pourquoi quitter un poste « bien côté » au risque d'y perdre financièrement.

dégradation des relations au travail avec :

⇒ La mise en concurrence des personnels au sein d'un même service pour bénéficier d'une gratification supérieure à celle du collègue.

⇒ Obligation de plaire au chef indépendamment des objectifs de services publics

⇒ L'accentuation du clientélisme et du copinage

Ci-dessous, un exemple, par catégorie, de RIFSEEP. Comme vous pouvez le constater, les sommes indiquées ne sont que des plafonds, c'est à dire la somme maximale qui pourra être versée, le mini peut tout à fait être zéro !

## Exemples de RIFSEEP

FILIERE - Cadre d'emplois	Corps d'équivalence de l'Etat	Arrêté ministériel d'application du R.I.F.S.E.E.P. au corps de l'Etat	Groupes	I.F.S.E.		C.I.A.
				Montant maximal brut annuel	Montant maximal brut mensuel	Montant maximal brut annuel
<b>ADMINISTRATIVE</b>						
Administrateurs territoriaux	Administrateurs civils	Arrêté du 29 juin 2015	Groupe 1	49 980 €	4 165 €	8 820 €
			Groupe 2	46 920 €	3 910 €	8 280 €
			Groupe 3	42 330 €	3 528 €	7 470 €
Rédacteurs territoriaux	Secrétaires administratifs des administrations de l'Etat	Arrêté du 19 mars 2015	Groupe 1	17 480 €	1 457 €	2 380 €
			Groupe 2	16 015 €	1 335 €	2 185 €
			Groupe 3	14 650 €	1 221 €	1 995 €
<b>TECHNIQUE</b>						
Agents de maîtrise territoriaux	Adjointes techniques des administrations de l'Etat	Arrêté du 28 avril 2015	Groupe 1	11 340 €	945 €	1 260 €
Adjointes techniques territoriaux			Groupe 2	10 800 €	900 €	1 200 €
FILIERE - Cadre d'emplois	Corps d'équivalence de l'Etat	Arrêté ministériel	Groupes	I.F.S.E.		C.I.A.



La mise en place du RIFSEEP impose un passage en comité technique.

La CGT votera contre si les employeurs ne nous indiquent pas le minimum garanti (somme planché) avec les sommes maxi ainsi que s'ils mettent en place la part variable appelé CIA car il est inadmissible de mettre en concurrence des agents qui rendent un service public !