

**REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS-
SUJETIONS-DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL**
RIFSEEP

DECRET N°2014-513 DU 20 MAI 2014

Il y a quelques semaines, nous avons tous et toutes été destinataires d'un courrier nominatif, nous précisant le groupe de fonctions dans lequel notre poste a été classé et l'attribution indemnitaire mensuelle que nous allions percevoir lors du passage au RISEEP.

Le RIFSEEP ? Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel. Mis en place à compter du 1^{er} septembre 2015, se substituant ainsi aux régimes indemnitaires existants (IAT et PFR).

Un régime indemnitaire à 2 composantes :

- Une composante principale : IFSE (versement mensuel), indemnité de fonctions, sujétions, expertise
- Un complément indemnitaire annuel **facultatif**, le CIA, servant à **valoriser l'investissement personnel, la manière de servir, le sens du devoir public, la contribution au collectif de travail (versé en 1 ou 2 fois).**

L'IFSE repose à la fois sur une formalisation précise de critères professionnels liés aux fonctions exercées par l'agent et son expérience professionnelle.

Les critères suivant permettent de répartir les fonctions occupées par les agents au sein de différents groupes de fonctions :

- Encadrement, coordination, pilotage, conception
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions.
- Sujétions particulières, degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Une cartographie nationale des fonctions à partir des critères cités ci-dessus a été adressée aux académies, établissements publics nationaux, afin de garantir un classement homogène.

- 4 groupes de fonctions pour les A
- 3 groupes de fonctions pour les B
- 2 groupes de fonctions pour les C

Ainsi dans chaque académies, établissements publics nationaux, les postes de travail ont été rattachés aux fonctions-types figurant dans les groupes de la cartographie de l'Education Nationale.

Le classement des personnels s'effectue à partir du corps auquel il appartient, dans la cartographie, il est affecté sur la base du poste occupé par l'agent, tel qu'il est défini dans sa fiche de poste.

Les groupes de fonctions sont déconnectés du grade, ainsi une fonction peut-être occupée par des personnels d'un même corps, MAIS de grades différents.

Les barèmes indemnitaires ont été fixés par arrêtés interministériels pour chaque catégorie de personnels. Sont définis dans cet arrêté :

- Le montant **plancher** réglementaire par **grade**
- Le montant **plafond** de chaque **groupe de fonctions**.

Respectivement, l'arrêté du 20 mai 2014 pour les C, du 19 mars 2015 pour les B, et celui du 3 juin 2015 pour les A.

Au vu des montants plancher et plafond réglementaires qui leur sont attribués, les groupes de fonctions constituent des plages indemnitaires très vastes.

Pour chaque groupe un minimum ministériel a été défini.

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen en cas de :

- Changement de fonctions
- Au moins tous les 3 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.

L'évolution de la situation individuelle de l'agent entraîne un réexamen de l'IFSE. **Le réexamen n'implique pas, dans son principe, une revalorisation**

AUTOMATIQUE de l'attribution indemnitaire. Ce réexamen s'effectuera, dans les cas prévus par le décret du 20 mai 2014, cités ci-dessus, et ne peut en aucun cas être sollicité par l'agent.

L'attribution ou non du complément indemnitaire annuel (CIA) facultatif, et non reconductible d'une année à l'autre, servant à 'récompenser' l'engagement, la manière de servir, et l'investissement personnel de l'agent sera déterminant lors de l'ENTRETIEN PROFESSIONNEL annuel.

Les modalités de cette mise en œuvre seront fonction de la politique de gestion et des crédits alloués à chaque enveloppe catégorielle.

Il peut être décidé de l'attribuer à toutes les catégories de personnels, à certaines d'entre-elles **UNIQUEMENT.**

La part du CIA sera comprise entre 0% et 100% d'un plafond maximal fixé par arrêté, par groupe de fonctions.

- 15 % pour les A
- 12% pour les B
- 10% pour les C

Il est certain que cette individualisation des rémunérations, cette 'prime' à la 'performance', 'au mérite' ne fera qu'accroître le malaise, le mal-être et les inégalités déjà existantes.