

RIFSEEP :

**pour le maintien de nos collectifs de travail,
refusons toute rémunération au mérite !**

La CGT Finances Publiques opposée à la mise en œuvre du RIFSEEP et la modulation de notre régime indemnitaire. Elle refuse la mise en place du FIFSEP au 01/01/2020

Le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) c'est la remise en cause du principe d'égalité de traitement à grade et fonction identiques, un outil pour faciliter la mobilité et faire la part belle à l'individualisation des rémunérations. Il remplacerait notre régime indemnitaire actuel (IMT, IAT et IFTS, Prime de rendement et Allocation Complémentaire de Fonction) par les deux indemnités suivantes.

Un complément indemnitaire annuel (CIA), qui devra « tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir » et sera fondé sur l'entretien professionnel et l'appréciation de la valeur professionnelle. Son versement facultatif sera complètement lié aux enveloppes budgétaires catégorielles de chaque ministère. Son attribution sera :

- ▶ Liée aux résultats, à l'implication dans les projets de l'administration, à la capacité à s'adapter aux exigences du poste ;
- ▶ Limitée à un % du régime indemnitaire global (le RIFSEEP) fixé par catégorie à 15% pour les A, 12% pour les B et 10% pour les C ;
- ▶ Entièrement modulable, de 0 à 100% d'un barème maximal fixé pour chaque groupe de fonction, et n'aura pas vocation à être reconduit systématiquement chaque année.

Le CIA c'est l'arbitraire le plus total avec la mise en concurrence des personnels et la casse des collectifs de travail, et pire c'est la remise en cause de la garantie de maintien de la rémunération d'une année sur l'autre.

Une indemnité principale mensuelle, de « fonctions, de sujétions et d'expertise » (IFSE) : celle-ci prend en compte plusieurs critères tels, « les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception », mais aussi « la technicité, l'expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions », ou encore « les sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel », qui détermineront des groupes de fonction. L'IFSE sera :

- ▶ Fixée par groupes de fonction, à l'intérieur desquels seront créés 5 paliers allant de « débutant » à « expert » dont le franchissement se traduit à chaque fois par une augmentation de l'IFSE ;
- ▶ Attribuée individuellement et variable tous les 4 ans pour les agents restant sur leur poste (sauf avis contraire du chef de service qui peut bloquer le passage d'un palier à l'autre) et plus rapide pour ceux qui changeraient d'affectation.

L'IFSE c'est l'intégration du critère de la mobilité car il faudra être mobile (sous-entendu accepter les réformes de structure) sous peine de voir son régime indemnitaire augmenter plus lentement, sinon stagner.

La CGT Finances Publiques alerte sur les incidences de celles-ci qui visent à l'introduction de la mobilité forcée par les critères d'attribution du RIFSEEP.

Elle a exigé depuis le début l'exclusion de la DGFiP de ce dispositif, tel que le cadre réglementaire l'autorise.

La CGT Finances Publiques revendique la suppression du RIFSEEP et de toute forme de modulation des régimes indemnitaires et de la rémunération, liée au mérite ou à l'évaluation professionnelle ou à l'intéressement collectif.

