



SECTION
DE LA
HAUTE-MARNE



Bulletin d'information de la section locale F.O.-DGFIP

La DGFIP passe au RIFSEEP le 1er janvier 2020

RIFSEEP = régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

C'est le nouvel outil indemnitaire de référence, qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique. L'objectif est de "*rationaliser et simplifier le paysage indemnitaire*", pour faciliter les mobilités à l'intérieur de la fonction publique.

Les primes concernées sont l'IFTS, l'IAT et **la prime de rendement... mensualisée pour tous dans cette perspective!!!**

Le RIFSEEP comporte **une partie fixe mensuelle** (Indemnité de Fonctions, Sujétions et Expertise = IFSE) et **une partie variable annuelle** (Complément Indemnitaire Annuel = CIA).

La partie fixe IFSE sera déterminée selon la fonction occupée, la technicité, le niveau de qualification et la spécificité des missions. Contrairement aux primes actuelles, l'IFSE ne tient pas compte de l'avancée dans la carrière et par là même chamboule le statut.

Dans un premier temps, son montant global ne pourra être inférieur au montant des primes actuelles... sauf en cas de mutation.

Et sachant que la réforme de la fonction publique prévoit de sortir les mutations du champ des CAP, on peut avoir peur !

Révisable tous les 4 ans, l'IFSE ne garantit pas une revalorisation automatique.

En cas de changement de fonctions ou de changement de grade, l'IFSE est réévalué (lors de l'entretien professionnel).

Un plafond et un plancher sont fixés pour l'IFSE pour chaque grade.

Plusieurs collègues du ministère ont déjà subi les effets néfastes du plafond... pas assez élevé pour maintenir leurs primes !

Pour ce qui est de la partie variable, un complément indemnitaire annuel (CIA) peut être versé pour tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (au vu de l'évaluation annuelle).

Ce CIA est totalement optionnel, facultatif. Là non plus, rien n'est garanti.

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

