

RIFSEEP : LE MAUVAIS TRAITEMENT

Vous êtes en train de vivre la campagne de notation. Ce qui suit est très important pour vous et pour l'évolution votre fiche de paie dans les 3 années qui arrivent.

Annoncé d'abord pour 2017, Le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) rentrera progressivement en vigueur dès le 01/01/2018. Il chamboulera votre fiche de paie à vos risques et périls.

F.O-DGFIP 73 vous a plusieurs fois alerté sur le RIFSEEP. Désormais, le dispositif se déploie sur le terrain.

Plusieurs primes (dont l'IFTS, la prime de rendement, l'IAT) vont être fusionnées en une seule indemnité : l'IFSE (**Indemnité de Fonctions, Sujétions et Expertise**).

Les primes et les indemnités non concernées par ce nouveau régime indemnitaire sont le supplément familial de traitement, l'indemnité de résidence, la prime d'intéressement collectif, déjà rabaissée, la Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat et bien sûr les frais de déplacements. Bref, cette IFSE constituera la **partie fixe mensuelle** de votre traitement.

Le montant de cette indemnité sera déterminée selon :

- **La fonction occupée** (vous ne serez pas rémunéré de la même façon selon que vous serez gestionnaire de rôles d'eau, d'hébergés, de contrôle sur pièces ou agent d'accueil). De plus, à l'intérieur de chaque groupe de fonctions, il y aura 5 paliers allant

de « débutant » à « expert ». Bien évidemment, plus on progressera en paliers, plus l'IFSE augmentera. Toutefois, le rythme de progression de palier en paliers pourra être de 4 ans et la Direction pourra le ralentir **alors même que votre chef de Service ne dispose pas du mode d'emploi « REF » !**

Il n'y a qu'en cas d'acceptation d'une mutation forcée que l'avancement de palier pourra être avancé!

- **L'exposition du poste** : Là encore, le classement du poste interviendra dans le montant de l'IFSE. Ainsi, il suffira de déclasser un poste pour contraindre les agents à la mobilité.

- **La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification** nécessaire à l'exercice des fonctions !!!

Contrairement aux primes actuelles, l'IFSE ne tient pas compte de l'avancée dans la carrière et déboulonne le statut.

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

Révisable tous les 4 ans, l'IFSE ne garantira plus une revalorisation automatique.

S'il garde les mêmes fonctions, le montant de l'IFSE sera réexaminé « a minima tous les quatre ans »

Par ailleurs le montant de l'IFSE ne pourra être inférieur à un planché fixé par grade ni supérieur à un plafond déterminé pour chaque groupe de fonctions.

La **partie variable** du RIFSEEP s'appellera **Complément Indemnitaire Annuel (CIA)**. Optionnel, facultatif, il tiendra compte de l'engagement professionnel et de la **manière de servir**. L'appréciation de ce CIA se fonde sur l'entretien professionnel qui aura lieu tous les 2 ou 3 ans.

Votre notation aura des conséquences pendant plusieurs années sur votre fiche de paie !!!

F.O-DGFIP 73 se scandalise de la mise en place d'une telle réforme salariale pourtant rejetée par les 3 principales organisations syndicales de la DGFIP.

Imposé par un 49-3 social, **le RIFSEEP** engendrera de la précarité sociale. Cette réforme du régime indemnitaire qui se fait à **enveloppe budgétaire constante** donc sans réelle perspective de revalorisation pour les agents traduit aussi l' **accentuation de la politique d'individualisation des salaires dans la fonction publique.**

Le **RIFSEEP** déconnecte le grade du montant et du niveau de

la prime mais également permet à l'administration de geler les primes pendant quatre ans.

Le **RIFSEEP** déconnecte le grade de l'emploi. Il entérine de façon quasi définitive les **déqualifications de postes**, permettant à un agent d'exercer des fonctions qui ne relèvent pas de son corps et sans en avoir le salaire indiciaire.

F.O-DGFIP 73 craint la mise en place de politiques indemnitaires locales.

Le **RIFSEEP** risque de lier l'entretien professionnel annuel des agents à leur rémunération.

En cas de changement de poste, il ne faudrait pas que le **RIFSEEP** se mette à peser sur la mobilité des agents.

Plus largement, Pour **F.O-DGFIP 73**, le système **RIFSEEP** est « une attaque contre les garanties statutaires individuelles et collectives des agents. C'est une attaque contre la fonction publique de carrière ».

Le RIFSEEP individualise les parcours mettant ainsi fin au statut.

FO DGFIP 73 appelle les agents à refuser ce bradage salarial qui sous couvert d'individualisation entraînera une précarisation salariale.

En effet, il est évident que le but du jeu est de dégager une économie budgétaire sur la masse salariale.

La probabilité que votre situation personnelle ne vous soit pas favorable est donc forte.

IL EST TEMPS DE SE MOBILISER ET DE REFUSER QU'ON NOUS OCTROIE DU PAIN SEC ET QUELQUES MIETTES.