



CNRS-INSERM  
INRIA-IRD-INED-IRSTEA

# FIN DE LA PPRS LE RIFSEEP

## Le RIFSEEP, en quelques mots

Entre juillet 2015 et janvier 2017, le régime indemnitaire de la fonction publique, (PPRS et autres primes) va être modifié par la mise en place du nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

La négociation pour les corps IT des EPST et les ITRF débiteront à l'automne 2015, pour une adhésion en **2016 et une mise en paiement probablement en janvier 2017**. Ce nouveau régime indemnitaire a vocation à remplacer la PPRS et l'ensemble des primes, avec comme volonté affichée par le gouvernement d'« harmoniser » les politiques indemnitaires sur le plan interministériel.

**A noter : certains corps sont exemptés tels les personnels enseignants, enseignants chercheurs et chercheurs.**

**Le refus d'étendre le RIFSEEP notamment aux chercheurs des EPST consacre le refus de revaloriser les indemnités de ces derniers.**

### Comprendre le RIFSEEP

L'idée première, avancée par le gouvernement, était d'« harmoniser » les politiques indemnitaires sur le plan interministériel. De plus, la ministre de la Fonction Publique Marylise Lebranchu avait annoncé la suppression de la Prime de Fonction et de Résultat (PFR) versée à la majorité des fonctionnaires, PFR qui était «...le symbole de la performance individuelle et de la concurrence entre les fonctionnaires». La CGT ne pouvait qu'être d'accord avec cette annonce.

**L'équivalent de la PFR dans les EPST, c'est la PPRS.**

**Mais qu'en est-il réellement et que cache ce sigle ?**

Le RIFSEEP est un régime articulé autour de deux indemnités :

**L'IFSE :** indemnité principale versée mensuellement et ajustée sur les fonctions exercées de l'agent : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise;

**Le CIA :** complément indemnitaire annuel, FACULTATIF, non reconductible d'une année sur l'autre et versé en une, voire deux fois par an. Il « permet de reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir » !

**RIFSEEP = IFSE + CIA**

**L'IFSE : une individualisation accrue du régime indemnitaire**

L'IFSE est exclusive de tout autre régime indemnitaire de même nature : les différentes indemnités seront fondues dans l'IFSE à savoir PPRS, prime informatique, etc., à l'exclusion des indemnités à caractère familial, SFT etc..

Elle sera donc évaluée à partir de 3 critères :

- encadrement ;
- technicité ;
- sujétions particulières.

**Pas un collègue ne sera payé pareil à grade égal**

**Le CIA : c'est sans garantie et à la tête du client**

Il peut être décidé de l'attribuer à toutes les catégories de personnels ou à certaines d'entre elles uniquement. Il fera l'objet d'un versement annuel, en une ou deux fractions.

Les organisations syndicales sont opposées au CIA. Ils ont demandé à la DGRH que la part de CIA dans l'indemnité globale soit davantage réduite. S'il doit être maintenu, des critères d'attribution précis et obligatoires ont été demandés. La DGRH n'y est pas opposée et va réfléchir.

**IFSE : une cotation des postes brisant la continuité des carrières et statut de la fonction publique :**

Chaque poste de travail sera rangé dans un groupe de fonctions, déconnecté du grade et dûment coté pour chaque catégorie de personnel :

- 4 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie A
- 3 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie B
- 2 groupes pour les corps relevant de la catégorie C.

Pour chaque groupe, une cartographie spécifique et précise des fonctions sera établie en fonction des différents corps.

Contrairement à ce qu'ont annoncé certains, la cotation des postes sera de la responsabilité de la hiérarchie. Pour l'instant, la définition des groupes des corps administratifs est la seule pour laquelle nous avons obtenu des informations. Pour les IT des EPST et ITRF des universités, cela fera l'objet d'une analyse particulière courant septembre 2015.

La part du CIA dans l'attribution indemnitaire globale est contingentée comme suit :

- Catégorie A : 15% maximum de l'attribution indemnitaire globale donc pour un agent qui obtiendrait un CIA une année, son indemnité globale pourra se décomposer au maximum en 85% d'IFSE et 15% de CIA.
- Catégorie B : 12% maximum de l'attribution indemnitaire globale
- Catégorie C : 10% maximum de l'attribution indemnitaire globale.

## Pas un sou de plus : Plafond et plancher du RIFSEEP

Rappelons aussi que la dernière revalorisation indiciaire date de juillet 2010. Dans le même temps, les primes ne sont comptabilisées qu'à hauteur de 5% dans le calcul de la retraite.

Un agent partira en retraite avec une pension calculée sur sa carrière et la valeur du point. Or la perte du pouvoir d'achat depuis 2000 est de 14,49%. Le point n'est que de 4,63 € alors qu'il devrait être de 5,30 € s'il avait suivi l'indice INSEE.

**Toute l'opération se fera à budget constant. Si les plafonds du RIFSEEP sont élevés, c'est qu'il s'agit d'une décision interministérielle. Très rares seront ceux qui arriveront au plafond. Par contre les planchers seront fixés par grade. Selon le ministère lui-même ; les pressions du budget sont telles que les planchers risquent d'être « indécents ».**

L'indemnité versée sera établie dans les **limites de l'enveloppe budgétaire allouée** ... selon une situation de l'agent évaluée par sa hiérarchie.

**Si le glissement vers le RIFSEEP est censé se faire sans perte indemnitaire au cours de la première année, rien ne garantit la pérennité de la prime l'année suivante.**

– Ainsi, le montant de l'IFSE sera réévalué **seulement tous les 4 ans** à la hausse mais **aussi à la baisse** : en cas de changement de fonctions ; vos nouvelles fonctions sont classées dans un groupe moins coté, vous pouvez subir une baisse ;

– 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.

Un autre aspect rentre en ligne de compte dans la détermination du montant de l'IFSE : l'expérience professionnelle.

Là encore, il s'agit d'une remise en cause de l'égalité de traitement des fonctionnaires. Ainsi trois critères sont également retenus pour déterminer l'expérience de l'agent:

– « nouvel arrivé sur la fonction » : l'agent débute soit dans l'administration soit dans le domaine de compétence propre à ses nouvelles fonctions ;

– « confirmé » : l'agent a appris à connaître son domaine de compétences et a vu ses responsabilités s'accroître ; (laissé à la seule appréciation des chefs) ;

- « expert » : l'agent fait référence dans son domaine de compétences ; (sur quels critères ?).

## Les propositions du SNTRS-CGT

Au lieu du RIFSEEP, le SNTRS-CGT revendique une PPRS à 20% pour toutes les catégories, avec une réactualisation des indices de référence. Cela veut dire qu'il faut refixer l'indice de référence au milieu de la grille de chaque grade. C'est parce que la PPRS a été définie par rapport à un indice de référence et un % qu'elle n'a pas été laminée par l'inflation, comme l'a été la prime de recherche des chercheurs. Par rapport à la réalité des primes dans de nombreux ministères, notre revendication est réaliste, car elle correspond à une juste rémunération des qualifications des IT et des chercheurs des EPST. Porter la prime de recherche des chercheurs au niveau de la PPRS peut être partiellement financé par la suppression de la PEDR (ex PES).

La CGT revendique également :

- Aucune rémunération inférieure à 1700 € mensuel et une augmentation immédiate de 300 € pour tous
- Revalorisation immédiate du point d'indice de 8 %
- des grilles de traitement
- Intégration Refonte de l'ensemble à terme des primes dans les salaires



	PPRS revendiquée
CR2	5711 €
CR1	7206 €
DR2	9006 €
DR1	11029 €

	PPRS de référence actuelle	PPRS revendiquée
IRHC	6828 €	9007 €
IR1	6268 €	7796 €
IR2	4756 €	6251 €
IEHC	4045 €	8218 €
IE1	3334 €	6823 €
IE2	3334 €	5495 €
AI	2709 €	5240 €
TCE	2668 €	5151 €
TCS	2380 €	4678 €
TCN	2380 €	4512 €
ATR	2023 €	4378 €
ATP	2023 €	3906 €