https://www.snetap-fsu.fr/Encore-un-acronyme-qui-rebute-le-RIFSEEP.html

Encore un acronyme qui rebute : le RIFSEEP

- Métiers - Tous métiers - CAP/CCP -

Date de mise en ligne : jeudi 29 mai 2025

Copyright © SNETAP-FSU - Tous droits réservés

En fait c'est quoi ? :
L'objectif lors de la mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) était la simplification du paysage indemnitaire".
Il avait pour vocation le remplacement de la plupart des primes et indemnités qui existaient en une seule, le RIFSEEP.
Tous les corps de la fonction publique d'État en bénéficient : filières administrative, technique, sanitaire et sociale,… à l'exception de certains corps : enseignant, conseiller principal d'Education, conseiller d'orientation psychologue scolaire, enseignant-chercheur.

Analyse du SNETAP :
Il y a des inégalités de traitement et des écarts entre les différents services et les différents corps, il faut que les montants soient revus et augmentés pour qu'ils soient alignés entre les différents corps. Rien ne justifie ces différences.

Il se compose de 3 volets cumulatifs :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :
  C'est l'indemnité principale, valorisant l'exercice des fonctions et elle est versée mensuellement.
  Le montant de l'IFSE est lié à au classement du poste en groupes de fonctions, deux groupes à quatres groupes en catégorie A selon les corps, trois en catégorie B et quatre en catégorie C.
  Le classement en groupes de fonctions est fait en fonction de la fiche de poste des agent·es, c'est pour cela qu'il faut être très vigilant sur sa rédaction.

Analyse de l'IFSE par le SNETAP :
Le classement des agent·es en groupes fonctions est une aberration car on ne choisit pas nos fonctions, sauf peut-être en cas de mobilité mais c'est très rarement ce qui va inciter à changer de poste.
Le changement de groupe de fonctions est quasiment impossible puisque soumis au final à la répartition de la population de chaque corps dans les groupes de fonctions et cela dans une enveloppe annuelle globale du régime indemnitaire qui est contrainte et déterminée par les arbitrages budgétaires et non par la réalité des postes occupés par les agent·es. Cela rend mécaniquement moins attractifs les postes des derniers groupes.Si on détache cet indemnitaire du salaire de base, on constate qu'un. agent.e qui fait une carrière entière est tout simplement sous-payé. L'indemnitaire est la part de notre "salaire" qui ne compte pas pour notre retraite. **Il faut que le transfert des primes vers les points d'indice reprenne et s'amplifie** !

- **Le complément IFSE :** il est activé uniquement pour les agents qui subissent une perte indemnitaire lors de la bascule dans le nouveau régime. Il est versé mensuellement aux agents subissant une perte indemnitaire lors de la bascule dans le nouveau régime.
- **Le complément indemnitaire annuel (CIA)** permet de reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir. Son montant est modulé annuellement et il est attribué en une fraction sur la paie du mois de décembre. **Les modalités de répartition du CIA doivent faire l'objet d'une présentation dans les instances locales.**

Recours :
Si vous estimez que la modulation allouée à titre individuel.le et liée à l'appréciation de votre manière de servir est contestable ou que la perte d'indemnitaire est trop importante par rapport à l'année précédente, vous pouvez formuler un recours (Hiérarchique).

Voici un modèle de recours à adapter :

https://www.snetap-fsu.fr/local/cache-vignettes/L64xH64/odt-251e4.svg

Il est à envoyer par mail ou par écrit (sur papier libre) au responsable de la structure, sous couvert de la voie

hiérarchique et cela dans un délai de 2 mois à compter de la date de la notification administrative individuelle. L'envoi sur papier libre doit se faire de préférence avec Accusé de Réception (AR) pour conserver une preuve d'envoi car si ce recours gracieux vous est défavorable, il vous serait toujours possible, dans les 2 mois à compter de la réponse de votre hiérarchie, de formuler un recours contentieux devant le tribunal administratif de votre lieu d'affectation conformément aux articles R421-1 à R421-5 du code de justice administrative.

Attention cela dit car cette année le CIA Exceptionnel versé pour certains depuis 2 ans est fusionné avec le CIA usuel. Cela faisait l'objet de deux versements sur la paye de décembre l'année dernière. Cela peut donc donner une impression d'augmentation en trompe l'œil.

Plus d'informations sur les recours : https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2474

Analyse du CIA par le SNETAP :

« Engagement professionnel et manière de servir » sont fondés sur l'appréciation du supérieur hiérarchique… Pour le niveau « satisfaisant »cela peut descendre jusqu'à 60 % sans qu'il ait besoin de le justifier par un rapport circonstancié. Avec l'enveloppe déterminée annuellement, faire un recours équivaut à demander obligatoirement une diminution de la part attribuée aux collègues !

La gestion au "pseudo-mérite" oppose et met donc en concurrence les agents cela peut être source de tensions au sein des équipes. **Pour le collectif de travail nous revendiquons une modulation à 100%.**

Retrouvez notre calculateur de la modulation de votre manière de servir :

https://mobilite-carriere.snetap.fr/cia/

Les résultats de ce calculateur basé sur l'apport de CIA sont notre interprétation de la note de service SG /SRH/SDCAR/2025-339 sur la campagne 2024 du CIA :

https://www.snetap-fsu.fr/local/cache-vignettes/L64xH64/pdf-b8aed.svg
CIA : campagne de modulation 2025

Concernant les règles de gestion relatives au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) voici la note de service SG/SRH/SDCAR/2025-340 du 29 mai 2025 :

https://www.snetap-fsu.fr/local/cache-vignettes/L64xH64/pdf-b8aed.svg
Règles de gestion relatives au RIFSEEP

Copyright © SNETAP-FSU