



## SPASEEN-FO

*Syndicat des Personnels  
Administratifs des  
Services Extérieurs de  
l'Education Nationale*

Montreuil,  
Le 04 mai 2015

### Qu'est-ce que le RIFSEEP ?

Ce nouveau régime indemnitaire a vocation à se substituer à tous les régimes indemnitaires (IAT, PFR, PPRS,...).

Il se découpe entre :

- une indemnité principale tenant compte des fonctions et de l'expertise, versée mensuellement,
- et un complément annuel versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir (de 0 à 100%).

Il introduit la notion de « Groupes ou niveaux de fonctions » au sein d'un même corps en prenant en compte des critères « professionnels » :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception.
- Technicité et expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions.
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

**Stop à l'austérité** FO  
*Priorité aux services publics*

## RIFSEEP : Pas de report, mais abrogation !

L'annonce du report, au 1<sup>er</sup> janvier 2016, hormis pour les administrateurs civils, de la mise en place du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) au motif de contraintes techniques n'est pour le SPASEEN-FO aucunement une réponse satisfaisante.

FO rappelle :

- Que la ministre de la Fonction publique passe en force sur ce dossier alors que toutes les fédérations syndicales (sauf la CGC) ont voté contre ce nouvel indemnitaire et qu'elle ne remet pas en question le gel du point d'indice, base de calcul du traitement pour les agents titulaires et contractuels et seule valeur de référence pour le calcul de la pension.
- Qu'aucun groupe de travail officiel n'a été mis en place au niveau de notre ministère pour ouvrir les discussions.

Le RIFSEEP leurre les agents qui pensent que ce sera le moyen d'augmenter leur salaire :

- ✓ il sera mis en place à budget constant dans le cadre d'une politique d'austérité ;
- ✓ il permet de geler les primes pendant 4 ans ;
- ✓ il remettra en cause le mouvement puisque muter sur un poste d'un « groupe fonctions » inférieur se traduira par une perte de salaire.

### C'est pire que la PFR !

FO réaffirme son opposition à ce régime indemnitaire qui va encore plus loin dans l'individualisation de la part indemnitaire du traitement, au détriment des statuts et en lien direct avec l'entretien d'évaluation.

Le RIFSEEP, paré de toutes les vertus, est une véritable individualisation de l'indemnitaire et des traitements, mais aussi des carrières et un outil de déqualification des postes !

### Un outil de division entre les personnels qui répond pleinement à cette volonté de renforcer le mérite dans la rémunération des fonctionnaires.

Il permettra de sous-rémunérer les agents en privilégiant uniquement l'indemnitaire, fortement individualisé et aléatoire. Il va entériner donc la déqualification des postes en permettant qu'un poste de A soit occupé par un B ou un C, mais avec une rémunération indiciaire bien inférieure.

L'indemnitaire et le salaire au mérite vont se traduire, au quotidien, par une nouvelle individualisation recherchée des rémunérations en creusant des écarts importants pour un même type de mission.

La reconnaissance du mérite comme critère d'attribution des primes relève de l'arbitraire puisqu'elle se fonde sur la performance qui ne correspond en rien aux missions de service public, ni au statut puisqu'elle remet en cause la séparation du grade et de l'emploi, un principe fondateur du statut de la Fonction publique.

### Une variation du régime indemnitaire selon les politiques académiques.

La mise en place de la PFR à son époque avait déjà montré de très grandes disparités et des inégalités criantes entre les académies, mais aussi, dans les académies, entre collègues d'un même service exerçant les mêmes fonctions.

Pour la FGF-FO, 1<sup>ère</sup> organisation syndicale dans la Fonction publique de l'Etat, la mise en place de ce nouveau régime ne garantit ni le maintien du niveau des primes, ni sa progression dans l'avenir.

### Parce qu'une politique indemnitaire ne fait pas une politique salariale, FO revendique :

- La fin du gel du point d'indice et l'augmentation immédiate de 8% de la valeur du point d'indice ;
- L'attribution de 50 points d'indice à tous les agents ;
- L'abandon de toute politique indemnitaire au mérite donc à la tête du client et l'intégration des primes dans le traitement indiciaire.