



Régime indemnitaire : adieu PFR, bonjour RIFSEEP...

Le [décret 2014-513](#) du 20 mai 2014, précisé par [une circulaire](#) en décembre, institue le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) qui a vocation à remplacer tout le dispositif indemnitaire actuel. Ce régime indemnitaire devrait concerner tous les fonctionnaires ou presque d'ici le 1er janvier 2017 en commençant, d'ici le premier juillet 2015, par se substituer à la PFR ([prime de fonction et de résultats](#)) pour les corps qui y étaient soumis.

La PFR, en distinguant une part Fonctions et une part Résultats (jusqu'à 40% du montant en catégorie A) voulait introduire une logique de prime aux résultats dans la fonction publique.

Partout où la PFR a été mise en œuvre (principalement dans la filière administrative), la cotation des postes pour déterminer la part Fonctions a abouti à la construction d'usines à gaz et multiplié les obstacles à la mobilité.

Dans la pratique, la part "résultats" a été composée d'une part fixe égale aux indemnités antérieures non incluses dans la part Fonctions, et d'une vraie part variable. Aucune administration n'a appliquée la PFR selon l'orientation souhaitée par la Direction de la fonction publique. Sa mise en place s'appuyant sur des pratiques antérieures a globalement généré une double frustration : de ceux qui croyaient que leurs résultats entraîneraient une augmentation importante de leurs indemnités comme de ceux dont les fonctions ont été sous-cotées.

L'abandon programmé de la PFR par l'actuel gouvernement n'est pas seulement le résultat du combat de la plupart des syndicats, et en particulier de la CGT, mais c'est aussi le constat que le système ne fonctionnait pas. La volonté d'en construire un autre plus simple a conduit malheureusement à conserver les mêmes principes : une part fixe individualisée et une part variable censée récompenser le mérite. L'architecture prévue pour ce régime indemnitaire tenant compte des fonctions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est la suivante :

- **une indemnité principale, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)** comportant 2 niveaux pour la catégorie C, 3 niveaux pour la catégorie B et 4 pour la catégorie A, avec prise en compte à la fois du poste et de l'expérience professionnelle de l'agent ;

- **un complément indemnitaire annuel variable** versé en une ou deux fractions. Dans une proportion limitée (de 10% maximum en catégorie C à 15% en catégorie A), il doit tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Son application par les différents ministères est facultative.

Comme la PFR initialement, cette nouvelle prime est appelée à se substituer à l'ensemble des primes existantes, en commençant par les agents dits administratifs à partir de 2015 puis elle devra être appliquée à quasiment TOUS les fonctionnaires d'État (contrairement à la PFR) au 1er janvier 2017.

Cet objectif est lié à la mise en place de la mutualisation des fonctions supports et aux perspectives de suppression d'emplois de gestion des ressources humaines, à l'ouverture de la mobilité interministérielle pour accompagner les suppressions de missions et de postes et les mobilités forcées qui en résulteront. Ces perspectives incitent à rapprocher les types et niveaux de primes de tous les services de l'État dans un but de simplification de gestion.

La CGT et d'autres syndicats ont fait part à la ministre de la Fonction publique de leur opposition à ce système et de leur demande d'une réflexion globale sur les rémunérations.

Pour la CGT, la fonction publique doit reconnaître la qualification de ses agents plutôt que de construire des systèmes compliqués prenant prétexte de l'individualisation pour imposer une politique d'austérité.

Avec le gel du point d'indice, les fonctionnaires ont déjà perdu 13,9% de rémunération par rapport à l'inflation. La priorité doit être la reconstruction de la grille indiciaire !