



Force Ouvrière Enseignement Supérieur et Recherche

Mise en place du nouveau système de primes : Le RIFSEEP

C'est quoi ? C'est le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel. Celui-ci a pour but de se substituer aux primes et indemnités (hors NBI) pour les BIATSS titulaires.

Quand ? Tous les décrets d'application sont parus progressivement. L'université peut donc élaborer sa grille et la soumettre aux instances pour application.

Pour qui ? Tous les personnels BIATSS titulaires relevant de l'ITRF, de l'AENES ou des Bibliothèques.

Objectif ? Individualisation des salaires & déconnexion du grade et de l'emploi

Par quels moyens ? L'Entretien individuel devient le lieu de négociation individuelle de son salaire !

C'est contraire au statut et à la défense individuelle et collective des personnels !!!

Le RIFSEEP se décompose en **deux parties**



l'**IFSE** : Indemnité de Fonction, de Sujétion et d'Expertise

- C'est la part fixe pour un agent donné
- Elle est liée au poste occupé
- Pour chaque corps, des groupes de fonctions sont définis avec une fourchette min-max. Au sein du groupe de fonction, les postes sont cotés individuellement : **2 collègues qui exercent la même**

Le **CIA** : Complément Indemnitare Annuel

FACULTATIF

- Sensé reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent
- Au maximum 15% pour les catégories A, 12% pour les catégories B et 10% pour les

fonction peuvent recevoir des sommes différentes.

- Versé mensuellement
- Le montant fait l'objet d'un réexamen :
 - En cas de changement de fonctions
 - Au moins tous les trois ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent
 - En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.
- Le réexamen individuel aura lieu lors de l'entretien professionnel

catégories C du montant maximal du groupe de fonctions

- Peut être versé en deux fois
- Versé à la suite de l'entretien annuel

Dans la proposition utilisé uniquement à l'UPJV pour verser la prime de Noël

- L'agent est seul pour négocier ses indemnités dans une logique d'évaluation sur objectif permettant une individualisation des salaires !
- Cette individualisation se fera à budget constant
- Le niveau indemnitaire mensuel actuel de l'agent est garanti jusqu'à ce qu'à son prochain changement de fonctions, dès lors plus aucune garantie
- Les effets se feront progressivement pour les nouveaux entrants et par réexamen régulier de l'IFSE

- **FO ESR réaffirme son opposition à la mise en place du RIFSEEP qui ne répond pas aux attentes des agents, les enferment dans une gestion individualisée dans laquelle tous seront perdants.**
- **Pour FO, une seule revendication : la revalorisation générale du point d'indice à la hauteur des pertes subies ces dernières années. + 20% maintenant !**