

Exit la PFR : à quoi s'attendre avec le RIFSEEP ?



Après un passage à la PFR, qui avait définitivement envoyé aux oubliettes les anciens modes de paiement de primes, IFTS, rendement, soldes et majorations, s'annonce, début 2018, le nouveau système des rémunérations accessoires.

A quoi peut-on s'attendre ? Un cadeau, une pochette surprise ou la simple transposition des dispositions de l'État ?

Une certitude très positive cependant, répondant à une demande de l'UNSA, l'abattement des primes et indemnités ne pourra intervenir qu'après 90 jours de maladie en plein traitement.

Préparez l'aspirine

Le RIFSEEP, Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel, est prévu par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014. **Il se compose de deux primes et deux seulement : l'Indemnité de Fonctions, Sujétions et Expertise (IFSE) et le Complément Indemnitare Annuel (CIA).**

Cette réforme a pour but affiché une diminution du nombre de rubriques de paye et une simplification des modes de calcul sur une base juridique unique.

Il est clairement indiqué que la transposition n'entraîne aucune perte de rémunération, le texte dit « à situation administrative équivalente ». Notre syndicat a cru comprendre que, de façon identique, aucune augmentation n'était prévue, sauf cas particuliers.

En revanche, **une avancée notable répond à une sollicitation de l'UNSA** : l'abattement des primes et indemnités n'interviendra qu'après 90 jours de maladie ordinaire (passage à demi-traitement) et non plus, comme c'est le cas actuellement, dès le 1er jour. Ce maintien de l'intégralité du RIFSEEP est indépendant de la mise en place du jour de carence au 1er janvier 2018.

Les barèmes de chaque corps sont définis par référence aux corps de l'État, confer [arrêté ministériel du 3 juin 2015](#), JORF n°0140 du 19 juin 2015 (corps interministériel des attachés d'administration de l'État) détaillant et reprenant les chiffres du [document de présentation de la DRH](#) (NDLR cf le tableau p. 4 : le premier chiffre correspond au premier grade / le second aux principaux et hors classe).

L'IFSE est versée mensuellement de façon identique et se substitue à toutes les autres primes, sauf celles liés à des sujétions ou travaux particuliers, telles que par exemple astreintes, permanences, frais de mission, NBI... Elle se rapproche dans son mode de versement de la part F de la PFR.

Financièrement et optiquement, le montant mensuel de l'IFSE de janvier à décembre 2018 sera identique, mais supérieur en principe à votre actuelle part F mensuelle de 2017.

Une IFSE complémentaire en février 2018 se substitue à l'ex part R de février 2017, ex prime départementale. Elle est cristallisée, c'est-à-dire que son montant n'évoluera plus jamais.

Le CIA sera versé en une seule fois en décembre 2018. Comme le montant de l'IFSE mensuelle aura légèrement augmenté (cf supra) par rapport à l'ancienne part F mensuelle, par effet de vases communicants, la CIA de décembre 2018 sera, dans la plupart des cas, plus faible que le solde de l'actuelle part R de décembre 2017.

En résumé : l'an prochain, vous toucherez un peu plus tous les mois, mais un peu moins en décembre.

En revanche, le CIA de décembre 2018 évoluera selon un mécanisme présenté page 9 du document de la DRH. Comme expliqué par un subtil schéma, le montant du CIA de décembre 2018 abondera pour partie l'IFSE et la CIA de 2019.

On note d'ailleurs que dans l'exemple le montant du CIA attribué en 2019 est inférieur à celui de 2018 (180 € contre 200 €), en raison de (rayez la mention inutile) : mauvaise manière de servir ? restrictions budgétaires ? Arrivée dans l'équipe d'un plus brillant que vous jeune cadre dynamique ? . Néanmoins le total annuel reste positif en matière de rémunération en raison de ce mécanisme de réabondement.

Des ateliers par corps sont prévus en novembre, l'acide acétylsalicylique n'étant pas fourni.