

Le RIFSEEP



L'UNSa SPJJ

21, rue d'Aboukir - 75002 Paris

spjj.sg.unsa@gmail.com

LE RIFSEEP

Le RIFSEEP est un régime indemnitaire mis en place pour les corps communs en 2017 et dont l'application a été réalisée en 2019 pour les éducateurs, les CSE et les directeurs.

Il se décompose en :

- l'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) versée mensuellement
- le CIA (complément indemnitaire annuel) versé selon l'évaluation professionnelle l'IFSE

L'IFSE

Les personnels sont positionnés dans des groupes en lien avec les fonctions exercées et le niveau de prime correspondant. **Chaque agent reçoit une notification individuelle lui indiquant le groupe de fonction dont relève le poste occupé.**

Cette notification doit être saisie sur Harmonie.

Ainsi, à titre d'exemple, un éducateur travaillant en hébergement ou CEF est dans le groupe 1, en SEEPM dans le groupe 2, en insertion ou milieu ouvert dans le groupe 3.

Au moment du passage dans le RIFSEEP, **le montant des primes qui étaient versées antérieurement a été regroupé en une seule dénommée IFSE.**

L'administration s'est engagée à ce qu'aucun professionnel ne subisse de perte financière par rapport à ce qu'il touchait auparavant. Ce montant

indemnitaire est garanti jusqu'au prochain réexamen prévu par les textes puis tous les quatre ans (révision quadriennale).

Le montant de l'IFSE **peut évoluer lors :**

1 - D'une mobilité

Revalorisation de l'IFSE quand un personnel mute vers un groupe de fonction supérieur Baisse de l'IFSE quand l'agent mute vers un groupe de fonction inférieur.

Lorsque l'agent mute dans un emploi relevant d'un même groupe, il bénéficie d'une revalorisation automatique à condition qu'il puisse justifier d'une ancienneté d'au moins trois ans dans son précédent emploi.

En l'absence de changement de fonction, le montant de l'IFSE est révisé au moins tous les quatre ans.

Il correspond actuellement à un pourcentage situé entre **40 et 70 %** de la revalorisation donnée en cas de mobilité latérale.

2 - D'une promotion de grade

(educ/educ principal – CADEC/CADEC principal – Psycho/Psycho HC – PT/PT HC – DS/DS HC – DHC Classe exceptionnelle

• Primes intégrées dans l'IFSE :

- IFO
- ICPE (indemnité chaussures et de petit équipement)
- IHE (indemnité d'hébergement éducatif)
- IRSS indemnité de risques et sujétions spéciales
- IS indemnité spéciale (détention)
- Indemnité de responsabilité régisseurs d'avance et de recettes.





LE RIFSEEP

• Primes cumulables avec l'IFSE :

- Prime d'encadrement éducatif de nuit
- Astreintes
- Indemnisation des dépenses engagées (frais de déplacement, missions)
- Indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés
- Indemnité spécifique de séjours d'activité
- Dispositifs attribués au titre de la mobilité
- Dispositif compensant les pertes du pouvoir d'achant (GIPA)

LE CIA

Il s'agit d'un **Complément Individuel Annuel** attribué en fonction de la manière de servir en lien avec **l'évaluation professionnelle**.

Il pourra ainsi être donné à un agent sur l'année écoulée en une ou deux fois sans garantie de reconduite pour l'année suivante.

Son attribution sera également **liée à la disponibilité de crédit** dont bénéficiera l'administration sur l'année en question.

Remarques :

- **Nous ne validons pas les classifications proposées**, notamment pour les personnels travaillant en détention que nous aurions voulu positionner dans le groupe 2 au même titre que les agents travaillant en SEEP, idem pour les

RUE et directeurs.

Quoiqu'il en soit, une notification d'affectation dans un groupe doit être adressée à l'agent.

• Nous exigeons des critères lisibles d'attribution du CIA

Si le passage au RIFSEEP n'a pas généré de baisse de prime (engagements au moment du passage dans le RIFSEEP pour que les professionnels ne subissent aucune perte salariale), nous sommes inquiets pour l'avenir. En effet, au sein de chaque groupe, un différentiel important existe pour l'IFSE entre le montant socle (minimum) et le montant plafond (maximum) qui permet à l'administration de procéder à des ajustements à la baisse ou à la hausse pour, entre autres, les nouveaux collègues. *À titre d'exemple, un collègue arrivant d'une autre administration avec un montant supérieur de prime pourra bénéficier d'une IFSE supérieure à celle d'un agent travaillant à la PJJ.*

À l'inverse, les nouveaux collègues arrivant en hébergement ou en détention ne percevront pas la prime qui s'y rapportait auparavant. À terme, cela signifie une rémunération différente pour deux personnes exerçant les mêmes fonctions !!

