

## Bascule dans le RIFSEEP

### TSMA en Administration centrale

#### 1. Avant le 31/12/2018 :

La Prime Spéciale concerne les TS en administration centrale en 2018.

Chaque agent se voit calculé une prime en fonction de son **évolution de carrière**.

Grade	Echelon	IB	IM	Prime Spéciale (1,2)	PSR	IFTC ou IATC Moyen	Total 2018
Chef Technicien supérieur	11	701	582	9 285	1 514	1 993	12792
	10	684	569	9 184			12691
	9	657	548	9 020			12527
	8	631	529	8 871			12378
	7	599	504	8 676			12183
	6	567	480	8 489			11996
	5	541	460	8 333			11840
	4	508	437	8 153			11660
	3	482	417	7 997			11504
	2	459	402	7 880			11387
	1	442	389	7 778			11285
Technicien supérieur Principal	13	631	529	8 871	1 443	1 974	12288
	12	593	500	8 645			12062
	11	563	477	8 465			11882
	10	540	459	8 325			11742
	9	528	452	8 270			11687
	8	502	433	8 122			11539
	7	475	413	7 966			11380
	6	455	398	7 349			11266
	5	437	385	7 747			11164
	4	420	373	7 653			11070
	3	397	361	7 560			10977
	2	387	354	7 505			10922
	1	377	347	7 450			10867

Technicien supérieur	13	591	498	8 629	1 135	1 905	11669
	12	559	474	8 442			11482
	11	529	453	8 278			11318
	10	512	440	8 176			11216
	9	498	429	8 091			11131
	8	475	413	7 966			11006
	7	449	394	7 817			10857
	6	429	379	7 700		10740	
	5	406	366	7 599		1 611	10345
	4	389	356	7 521			10267
	3	379	349	7 466			10212
	2	373	344	7 427			10173
	1	366	339	7 388			10134

Concrètement, vous étiez TS Principal Echelon 7 vous aviez 11 380 euros de primes en 2018 (si modulé à 100%, à temps plein). Quand vous changiez d'échelon, vos primes évoluaient...

## 2. Après le 01/01/2020 :

Chaque TSMA se voit classé dans un groupe RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) en corrélation avec la fonction qu'il occupe : **c'est la cartographie**. Votre fiche de poste est la base de votre classement dans le groupe. Ce sont les fonctions majoritaires en temps qui déterminent votre groupe.

<b>Groupes RIFSEEP</b>	<b>Description des fonctions en Services déconcentrés</b>
G1	<b><u>Fonctions d'encadrement ou de coordination</u></b> Chef de pôle, d'unité, ou de département, chargé de fonctions d'encadrement, si encadrement d'au moins 3 emplois permanents Chargé de mission ou chargé d'études d'un niveau équivalent à un agent de catégorie A (poste publié en A) : Responsable d'enquête statistique Responsable de régie d'avances et de recettes Responsable des systèmes d'information d'une direction ou équivalent Chef de projet informatique Analyste programmeur Administrateur de bases de données, administrateur systèmes et réseaux sur dispositif d'ampleur nationale
G2	<b><u>Fonctions d'encadrement ou de coordination</u></b> Adjoint à un responsable de catégorie A ou B (chef de pôle, d'unité, ou de département)  <b><u>Fonctions de gestion et de contrôle de procédures</u></b> Chargé de mission, chef de projet, chargé d'études Chargé et Gestionnaire d'enquête statistique Référént technique informatique Administrateur de bases de données, administrateur systèmes et réseaux Technicien d'exploitation Assistant de prévention, d'hygiène et de sécurité (mission principale) Chargé de gestion logistique Gestionnaire du secteur de la communication Chargé de suivi de conventions ou de subventions
G3	Technicien stagiaire

Maintenant, ce n'est pas votre évolution de carrière qui est prise en compte pour le calcul de la prime, **mais la fonction que vous exercez. Cette fonction, vous mettant dans un groupe RIFSEEP allant de 3 à 1.**

Le groupe RIFSEEP dans lequel vous serez déterminera votre montant de prime **selon un barème**.

Ce barème détermine des montants d'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) et de CIA (complément indemnitaire annuel) qui varient en fonction des groupes RIFSEEP et des grades.

**BAREME RIFSEEP\_ Administration Centrale : Techniciens**

FONCTIONS TYPES	GROUPE RIFSEEP	Grade	Barème RIFSEEP		
			Montant de référence IFSE	CIA	Total RIFSEEP
<u>Fonctions d'encadrement ou de coordination</u>	G1	TS. Chef	12 850 €	600 €	13 450 €
		TS. Ppal	11 750 €		12 350 €
		TS	11 250 €		11 850 €
<u>Fonctions d'encadrement ou de coordination</u> <u>Fonctions de gestion et de contrôle de procédures</u>	G2	TS. Chef	11 950 €	470 €	12 420 €
		TS. Ppal	11 250 €		11 720 €
		TS	10 750 €		11 220 €
Technicien stagiaire	G3	TS stag. Int/Dépr	9 600 €	0 €	9 600 €
		TS stag. Ext	8 100 €		8 100 €

**3. Comment est versée ce RIFSEEP ?**

- **Un vecteur qui s'appelle l'IFSE** : vous l'avez **mensuellement** (1/12 du montant de référence IFSE lié à votre groupe et grade).
- **Un vecteur qui s'appelle CIA** : vous l'avez **une seule fois** en décembre et **modulée** en fonction de votre manière de servir :

Manière de servir	Modulation du CIA de référence (en %)
Insuffisant*	0 à 19 %
Satisfaisant	20 à 69 %
Très satisfaisant	70 à 109 %
Excellent	À partir de 110 %

#### **4. Un exemple de RIFSEEP :**

Je suis TS Principal en **Administration Centrale** comme Technicien d'Exploitation (Groupe 2) et ma modulation du CIA est à 100%.

Mon IFSE sera de 11 250 €.

Mon CIA sera de 470 € (100 % de 470 €)

**Soit 11 720 €**(à temps plein)

Concrètement :

- Si vous êtes échelon 7, TS Principal, **avant** vous aviez 11 380 euros (si modulé à 100%, à temps plein). Maintenant vous avez **11 720 €**(si le CIA est modulé à 100%, à temps plein). Vous allez avoir **un gain** de 340 euros par an. Tant que vous ne changez pas de poste.
- Si vous êtes échelon 13, TS Principal, **avant** vous aviez 12 288 euros (si modulé à 100%, à temps plein). Maintenant vous avez **11 720 €**(si le CIA est modulé à 100%, à temps plein). Vous allez avoir **une perte** de 568 euros par an. Que l'administration va garantir, tant que le nouveau régime indemnitaire n'est pas plus favorable. Tant que vous ne changez pas de poste.

#### **5. A l'avenir, que ce passe-t-il si je change d'échelon ?**

Votre montant d'IFSE n'évolue plus en fonction de votre traitement indiciaire ! Un échelon 7 n'aura donc jamais la prime d'un échelon 13.

#### **6. Que revendiquons-nous ?**

Nous sommes contre le RIFSEEP, car il remet en cause un principe fondateur du statut de la Fonction Publique, **celui de la séparation du grade et de l'emploi**, en vertu duquel tout fonctionnaire titulaire a vocation à occuper n'importe quel emploi de son corps. C'est ce principe qui fonde la logique de carrière et l'indépendance du fonctionnaire car elle garantit la **rémunération du niveau de qualification de son corps** quel que soit l'emploi exercé, et sa progression en fonction de son ancienneté.

Alors que le RIFSEEP est un système au mérite qui valorise la performance individuelle, en cohérence avec l'idéologie de la « compétitivité » issue du secteur privé.

C'est l'éclatement du statut général des fonctionnaires et une attaque inacceptable contre le statut de la fonction publique.