



RIFSEEP: NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE.
Encore plus d'individualisation,
Encore moins de de garanties individuelles et
collectives.

S.N.F.O.A.S.E.N.

Syndicat **N**ational **F**orce
Ouvrière des **A**ssistants **S**ociaux
de l'**E**ducation **N**ationale

snfoasen@orange.fr

Stop à l'austérité
Priorité aux services publics **FO**
www.force-ouvriere.fr

La fin de l'indemnité forfaitaire représentative de sujétion spéciale (I.F.R.S.S.)

Le versement de cette indemnité, liée aux déplacements professionnels, prendra fin en décembre 2015. FO réclamait la fin de la disparité des montants entre services et académies. Cependant tous les collègues appartenant à un même service dans une académie touchaient une somme identique.

La nouvelle indemnité : R.I.F.S.E.E.P. (Régime indemnitaire de sujétion, d'expertise et d'engagement professionnel) : Décret n° 2014-513 du 20 Mai 2014.

- Ce nouveau régime indemnitaire s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2016/.

- Il se décompose en 2 parties :

- L'IFSEE : Une part fixe mensuelle: montant différent selon le groupe de fonctions auquel est rattaché l'agent.

- Pour Pour les CTSS : le groupe 1 réservé aux emplois de conseillers pour l'action sociale auprès des recteurs et DASEN , groupes 2 : autres CTSS.

- Pour les ASS; le groupe 2 ASS exerçant auprès des élèves, des étudiants ou du personnel, groupe 1 ASS non classées en groupe 2.

- Une part variable facultative versée en 1 ou 2 fois : le complément indemnitaire annuel (C.I.A.). Contingemment du CIA qui ne peut pas dépasser 12% maximum de l'attribution indemnitaire globale. L'attribution est fonction de l'engagement professionnel, de la manière de servir appréciée lors de l'entretien professionnel mais aussi de sa valeur professionnelle de son investissement personnel, son sens du service public, sa contribution au collectif de travail. Pas de reconduction systématique chaque année.

Les conséquences :

- Individualisation des salaires et politiques indemnitaires locales très différentes entre les académies
- Impact sur les mobilités : frein à la mutation en cas de poste moins coté.
- Le CIA : un système inégalitaire et opaque dont on ne connaît ni les modalités de répartition, ni les critères, ni les montants.
- Le réexamen du RIFSEEP se fera tous les 3 ans si non changement de fonctions. Il n'implique pas une revalorisation systématique. FO s'oppose à ce que celui-ci devienne le lieu de négociation individuelle de son salaire.
 - FO constate que la définition de groupes de fonction est extrêmement difficile pour l'administration.. Nous rappelons que les ASSAE sont détentrices d'un diplôme reconnu et ont été admises aux concours d'ASS du MENESR, arguments suffisants pour valider l'expérience professionnelle, les savoirs, les connaissances.

Important : lors de sa mise en place, les collègues ne verront pas de modification notable puisqu'il leur est garanti de percevoir le même montant indemnitaire détenu avant le passage au RIFSEEP. Toutefois, c'est tout au long de la carrière et dans les prochaines années que l'effet dévastateur se fera sentir.

Le SN-FO-ASEN rappelle sa totale opposition à ce nouveau régime indemnitaire qui déconnecte le grade du montant et du niveau des primes mais permet également à l'administration de geler pendant 4 ans les primes.

C'est pour FO un outil de division entre les collègues qui ne peut qu'engendrer de la tension entre les personnels dans les services. Il répond à une volonté de renforcer le mérite dans la rémunération des fonctionnaires.

Le SN-FO-ASEN revendique :

- ❖ **Que les corps des assistants sociaux et conseillers techniques de service social ne soient pas éligibles AU RIFSEEP.**
- ❖ **que nos indemnités soient prises en compte dans le calcul de la retraite ainsi qu' une réelle négociation sur l'amélioration du régime indemnitaire pour l'accès au coefficient 7 soit le taux plafond pour tous(actuellement au MENESR le taux moyen est de 2,43).**
- ❖ **Un vrai plan de requalification permettant des passages massifs en listes d'aptitude.**
- ❖ **Le passage en catégorie A type pour notre profession (celui appliqué aux CPE et non le « petit A » accordé aux infirmières par exemple).**
- ❖ **l'augmentation immédiate de la valeur du point d'indice de 8% (Le point d'indice est bloqué depuis 2010.)**
- ❖ **50 points d'augmentation (soit 225 euros) pour tous en rattrapage des pertes de salaires depuis 2000.**

Ce sont les revendications que les représentants FO défendent dans le cadre des discussions du RIFSEEP.

Syndiquez-vous rejoignez le SN-FO-ASEN.

snfoasen@orange.fr