

RIFSEEP : En matière de rémunération, on ne joue pas sur les mots

ADMINISTRATIF

CARRIÈRE ET RÉMUNÉRATION



RIFSEEP : harmonisation et convergence du régime indemnitaire à fonctions équivalentes. Montants non communiqués ! Comme nous le présentions en décembre dernier, la date de mise en œuvre est compliquée en raison du contexte de restrictions budgétaires imposées par Bercy. Dans l'hypothèse la plus favorable, il ne faut pas s'attendre à une mise en place avant le 1er juillet.

En matière de rémunération, on ne joue pas sur les mots

Dans le cadre de la revalorisation quadriennale de l'IFSE (part fixe de l'indemnitaire RIFSEEP) des corps concernés du MASA, un remaniement des groupes de fonctions a été proposé.

- L'objectif affiché vise une harmonisation et une convergence du régime indemnitaire à fonctions équivalentes.

Il n'est pas possible aujourd'hui de se **prononcer sur des montants, les arbitrages** étant encore **en attente**. Un nouveau groupe de travail sera convoqué très prochainement.

Le sujet de la rémunération et du pouvoir d'achat étant un sujet sensible la communication s'en trouve complexifiée.

Surtout dans un contexte où nous faisons face à des annulations de crédits en cours depuis le décret paru en février (le “décret 10 milliards”) et à des **annonces de coupes budgétaires supplémentaires pour 2024 et 2025**.

L'initiative de cartographier les fonctions pour une meilleure lisibilité, les regrouper et harmoniser est à saluer. Elle vise une harmonisation des montants IFSE servis, ce qui représente une avancée significative pour certains corps et certaines fonctions. **Dans l'ensemble tous les agents seront gagnants même si certains verront une augmentation plus conséquente que d'autres (partants de plus loin depuis très longtemps).**

Comme nous le présentions en décembre dernier, la date de mise en œuvre est compliquée en raison du contexte de restrictions budgétaires imposées par Bercy. Il est dans l'intention du ministère de présenter une **date d'effet au 1er juillet 2024**.

- Cette date reste cependant soumise à l'approbation du contrôleur budgétaire --> impact sur le bulletin de salaire sensiblement en **septembre ou octobre 2024** si tout se passe bien !

Toutefois, nous ne pouvons passer sous silence notre **inquiétude quant au système de rémunération au mérite liée à l'actualité** de la réforme de la fonction publique, au même titre **qu'une éventuelle suppression des catégories***.

Ce dernier, en se basant sur des montants de primes constituant une part prépondérante de la rémunération globale, sans intégration dans le calcul des retraites, pose un problème fondamental.

- L'UNSA est favorable à la convergence interministérielle des montants indemnitaires entre les corps pour des missions équivalentes, et restera vigilante à la cartographie proposée et la garantie des équivalences sans “jeux de mots” sur les intitulés.
- L'UNSA se positionne pour une intégration complète des primes dans l'indiciaire.

L'IFSE est fondé sur la reconnaissance des responsabilités du poste, des missions et des compétences, **c'est bien le socle lié à l'emploi, pas à l'agent, elle ne doit pas ouvrir la porte à une individualisation**. Cette indemnité doit rester sur la base d'une approche **collective et équitable**. *[Lien vers l'article UNSA FP "Encore une loi fonction publique : pour quoi faire ?"](#)

L'UNSA Fonction Publique a participé au lancement de la concertation sur le futur projet de loi fonction publique.

Elle a réaffirmé que, pour les agents publics, les priorités sont celles de leur pouvoir d'achat et de leurs conditions de travail. **Plutôt qu'un projet de loi, c'est un engagement budgétaire qui serait nécessaire pour répondre à leurs légitimes attentes.**

L'UNSA Fonction Publique a rappelé son attachement au statut et à l'unicité de la fonction publique, à l'augmentation annuelle de la valeur du point d'indice et au déroulement de carrière.