



Le RIFSEEP est l'acronyme de Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel. **Alors que l'ensemble des organisations syndicales est opposé à ce système indemnitaire particulièrement injuste et inégalitaire, la Fonction Publique, voulant simplifier et rendre lisible le système des primes en son sein, s'entête et continue de l'imposer à l'ensemble des personnels ! Ce régime indemnitaire est en passe de devenir un véritable outil de gestion et de management discriminant dans les services !**

Pour les personnels des corps communs du Ministère de la Justice (personnels administratifs, assistant.e.s de service social...) ce dispositif s'applique depuis janvier 2016. En revanche pour les corps propres de chaque administration, dont l'administration pénitentiaire, l'application devait se faire au 1er janvier 2017.

Faut-il rappeler que l'administration pénitentiaire, malgré une mobilisation massive des personnels d'insertion et de probation en 2016 a refusé de les exclure de ce dispositif inique alors que cela avait été accepté pour les personnels en uniforme... **continuant de jouer la division entre les personnels !** C'est cependant grâce à cette mobilisation que son l'application a été reportée au 1<sup>er</sup> juillet 2017 ! Mieux un nouveau report vient d'être acté au 1<sup>er</sup> janvier 2018. Aujourd'hui, nous n'expliquons pas l'empressement de l'administration à mettre en œuvre le RIFSEEP catégorie B pour les CPIP alors que dans moins de 6 mois nous relèverons désormais de la catégorie A et donc d'un décret RIFSEEP différent !

**L' IFPIP** (Indemnité Forfaitaire des Personnels d'Insertion et de Probation) pour les CPIP ou **l'IFO** (Indemnité Forfaitaire par Objectif) pour les DPIP va être transformée en **IFSE** (Indemnité de Fonction, Sujétion et Expertise ) éventuellement complétée par le **CIA** (Complément Indemnitare Annuel). Ce sont ces deux nouvelles primes qui constitueront le RIFSEEP. L'IFSE, par principe modulable, comporte un plancher et un plafond qui seront fixés dans un décret, elle est versée mensuellement à l'agent selon le groupe de fonction auquel il appartient et auquel on attribue une expérience ou une technicité spécifique.

**Une première réunion le 6/10/2017** s'est tenue au cours de laquelle l'administration a présenté aux organisations syndicales son projet d'application de ce dispositif. Ainsi, la DAP envisage de distinguer les missions des CPIP et DPIP dans un premier temps entre ceux qui travaillent en **administration centrale et ceux qui travaillent en services déconcentrés**, comme le préconise la circulaire ministérielle. Puis chacune de ces catégories sera scindée en 2 groupes de fonctions pour les CPIP et en 3 ou 4 groupes pour les DPIP, **avec à chaque fois des différences de rémunérations qui pourront être importantes!** Les groupes proposés pour les DPIP manquent à la fois de cohérence (avec les groupes des DSP) et de réalisme (pas de fonction d'encadrement pour les sortants d'école !).

**Le RIFSEEP ou comment la spécialisation et la division des personnels est en marche !**  
**Pour les CPIP, le groupe 1** est composé des CPIP placés, les délégués interrégionaux au renseignement pénitentiaire, les CPIP en CNE, CPIP affectés dans un établissement ciblé pour

**CGT Insertion Probation**

UGFF-CGT 263, rue de Paris – case 542 – 93514 Montreuil Cedex

Téléphones 01.55.82.89.69 ou 01.55.82.89.71 – Courrier électronique : [spip.cgt@gmail.com](mailto:spip.cgt@gmail.com)

<http://www.cgtspip.org/>

la prise en charge des personnes détenues terroristes et/ou radicalisées, CPIP en maison centrale et des responsables de formation. **Le groupe 2** est constitué des CPIP affectés en MO ou MF, ceux affectés à l'Enap ou en DISP.

**Le groupe 1 aura bien entendu un régime indemnitaire plus élevé que le groupe 2 ! Et si l'on change de groupe, attention aux rétrogradations !!!**

**La CGT, défavorable au RIFSEEP en ce qu'il met en concurrence les agents et induit une rupture d'égalité de rémunération, ne peut en outre que s'opposer aux distinguos opérés par la DAP dans la détermination des groupes de fonction.**

En effet un CPIP a vocation à travailler aussi bien en MO qu'en MF, la richesse de notre profession consiste notamment à pouvoir – si on le souhaite – aller d'une antenne à une autre, d'un établissement à un autre, à être chargé de missions spécifiques en administration centrale ou en DISP sans que ces desiderata personnels et/ou professionnels aient une influence directe et négative sur la rémunération ! La CGT a dû rappeler qu'il était inconcevable que des CPIP du même grade, faisant le même métier puissent avoir un salaire différent. Certes, être CPIP en CNE ou en MO, en maison centrale ou ailleurs ne recouvre pas la même réalité quotidienne mais exige tout autant de savoir-faire, d'expertise et de compétence.

**Pire les distinctions envisagées par la DAP reflètent à quel point les personnels sont priés à marche forcée de suivre et appliquer les vitrines de l'administration : ainsi seront favorisés les personnels répondant à la commande politique, comme par exemple sur les postes liés à la radicalisation ou au renseignement !**

**Pour la CGT insertion probation, cette classification est absolument inacceptable !** Ainsi la CGT a proposé plutôt la pertinence du **critère de la prise en charge ou non de personnes placées sous main de justice**. L'administration, qui ne l'avait pas envisagé, va examiner cette proposition, qui serait davantage dans l'intérêt de l'ensemble de la profession.

Si l'administration affirme que les agents ne subiront aucune perte salariale lors de ce changement indemnitaire, **la CGT n'est pas dupe et sait déjà que cette mise en œuvre ne s'accompagnera d'aucune enveloppe budgétaire supplémentaire**, autrement dit la modulation à la hausse des uns devrait impliquer forcément la modulation à la baisse des autres. **Ou comment aggraver les tensions et les inégalités dans un service selon les orientations de services et au gré des changements politiques...!**

L'autre élément du RIFSEEP, le CIA, est facultatif et constitue un complément versé annuellement variant de 0 à 100% selon la manière de servir de l'agent et l'engagement professionnel. **Parce qu'il s'agit là d'un moyen de pression que les hiérarchies ne manqueront pas d'utiliser sur les agents lors des entretiens d'évaluation et de notation et que cela induira nécessairement de la discrimination**, la CGT insertion probation a demandé à ce que ce complément ne soit pas mis en œuvre – le texte prévoyant effectivement qu'il puisse être facultatif. **Mais la DAP fait la sourde oreille !**

Si cette réunion sur ce thème était la première réunion de travail, il semble déjà que la DAP sera le bon élève de la Fonction Publique et fera en sorte que les décrets soient calibrés selon les canons préconisés.

**Encore une volonté de diviser des équipes pressurisées et sans cesse exhortées à faire toujours plus !**

**Pour la CGT le RIFSEEP c'est toujours NON et sera vigilante pour défendre l'intérêt des personnels ! Le management indemnitaire ne s'ajoutera pas au management autoritaire !**

**CGT Insertion Probation**

UGFF-CGT 263, rue de Paris – case 542 – 93514 Montreuil Cedex

Téléphones 01.55.82.89.69 ou 01.55.82.89.71 – Courrier électronique : [spip.cgt@gmail.com](mailto:spip.cgt@gmail.com)

<http://www.cgtspip.org/>