



Montreuil, le 1^{er} octobre 2021

RIFSEEP des CPIP : le ver est dans le fruit !

Le RIFSEEP ou Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions , des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel pour plusieurs corps de l'Administration Pénitentiaire était soumis au Comité Technique Ministériel (CTM) du 1^{er} octobre.

Le RIFSEEP, au-delà de son nom, qu'est ce que c'est ? (<https://www.cgtspip.org/le-rifseep-quest-ce-que-cest/>).

Il s'agit de regrouper les primes des fonctionnaires dans une **indemnité mensuelle appelée IFSE** (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise) et de leur proposer une **prime en fin d'année, appelée CIA** (Complément Indemnitare Annuel) qui repose sur l'appréciation de leur manière de servir par leur supérieur. Tout en sachant que pour le CIA, il s'agit d'une enveloppe à partager entre quelques agents...excluant tous les autres fonctionnaires qui s'investissent. Comment casser les collectifs de travail et mettre en concurrence comme au pas les agents !

Les ASS et Personnels Administratifs sont déjà, au sein des SPIP, soumis.es au RIFSEEP. Nous avons déjà pu constater les difficultés que cela pose en terme d'inégalités de rémunération entre agents et l'arbitraire le plus total pour ce qui concerne l'octroi ou non du CIA.

La Prime de Sujétions Spéciales (PSS) perçue par les personnels exerçant en SPIP (hors ASS et non titulaires) ne rentre pas dans les primes qui constitueront l'IFSE. C'est donc l'IFPIP des CPIP qui sera remplacée par l'IFSE à partir de 2022. Les CEA (surveillant.e.s) en SPIP ou en établissement ne sont pas concernés par le RIFSEEP puisque les personnels en tenue en sont exemptés.

Le RIFSEEP des CPIP a été présenté. Il a été élaboré en urgence puisque la Fonction Publique a exigé la mise en place du RIFSEEP pour autoriser la pleine revalorisation de l'IFPIP. En effet, comme la CGT l'a déjà dénoncé (<https://www.cgtspip.org/revalorisation-de-lifpip-pour-les-cpip-apres-les-bleus-les-coups-bas/>), alors que **le Ministère et la DAP s'étaient engagés à revaloriser l'IFPIP à hauteur de 4300 euros annuels pour les CPIP de classe exceptionnelle et 3500 euros annuels pour les CPIP**, les montants publiés n'étaient, respectivement, que de 3770 et 3370 euros annuels. Il nous était alors annoncé que dès l'adoption du RIFSEEP, la revalorisation restante serait versée.

Sauf que...

Tenant compte de ce qu'est le RIFSEEP, nous pouvons saluer le fait que le RIFSEEP des CPIP ne comporte que 2 groupes de Fonction (contre 4 habituellement pour les corps de catégorie A) qui reprennent les deux grades (CPIP et CPIP classe exceptionnelle), évitant de distinguer ou valoriser telle fonction plutôt qu'une autre puisque les CPIP reçoivent tous la même formation et sont amenés à pouvoir exercer dans n'importe quel service.

La CGT IP a toutefois prévenu l'Administration : si nous avons évité le pire, nous serons vigilants quant au fait qu'il n'y ait pas de hiérarchie entre les grades ou de fonctions exercées différemment. Pour nous il s'agit uniquement de prévoir ces deux groupes en fonction du montant de primes actuellement perçues, c'est à dire en fonction de l'IFPIP qui sera la seule prime à constituer l'IFSE pour le corps des

CPIP.

Or, que prévoit le texte présenté par rapport à l'existant ?

Comme rappelé plus haut, compte tenu des engagements de 2020, un.e CPIP devrait percevoir 3500 euros d'IFPIP par an et un.e CPIP de classe exceptionnelle 4300 euros. Il s'agit donc du niveau minimum de primes (et son maximum puisque seule prime perçue en lien avec les fonctions).

L'arrêté présenté fixe quant à lui les montants minimaux d'IFSE mais qui sont bien en deçà de ce chiffre : 1450 euros annuels pour un CPIP et 1550 pour un CPIP de Classe Exceptionnelle. Le différentiel est énorme. Pourquoi ne pas indiquer un montant correspondant au montant de l'IFPIP actuelle ? L'Administration n'a pas répondu à notre question durant le CTM.

Quelles sont les conséquences possibles de ces montants minimaux ?

- pour les CPIP déjà recrutés ou titulaires : aucune. Le montant de l'IFSE de chaque agent est nécessairement au moins égal au montant des primes qu'il remplace lors de sa mise en place (donc égal à l'IFPIP pour les CPIP déjà en poste). Si ce n'est que rien n'oblige désormais l'Administration à verser le restant dû promis pour la revalorisation de l'IFPIP puisque les montants perçus depuis l'arrêté du 6 août 2021 sont nettement supérieurs aux minimas inscrits dans l'arrêté. Ce n'est pas négligeable et il conviendra, malgré nos interpellations durant le CTM et la « parole » de l'Administration quant au fait qu'elle respectera ses engagements, d'y veiller. Ce ne serait pas la première fois que l'Administration renie la parole donnée. Le gel de la réforme des CPIP, le taux de promotion ou encore la revalorisation de l'IFPIP en sont de frais exemples...

- pour les personnes qui souhaiteraient devenir CPIP, que ce soit par le biais du concours ou en détachement, rien en revanche n'oblige plus l'Administration à leur verser une rémunération minimale équivalente à celle des CPIP recruté.e.s en 2020 ou 2021. C'est bien là toute notre inquiétude. L'Administration n'a pas franchement démontré sa générosité envers les personnels des SPIP ces derniers temps. Pourquoi donc verserait-elle 3500 euros annuels à un nouveau CPIP quand elle peut se contenter de lui en verser 1450 ?

Nous ne sommes pas dupes et il est donc à craindre, outre une moins grande attractivité du corps des CPIP, de profondes disparités de rémunération entre les nouveaux CPIP et ceux déjà recrutés. C'est pour notre organisation proprement scandaleux et nous ne laisserons pas faire !

Un.e CPIP de classe normale recruté en 2022 pourrait ainsi voir son IFSE mensuelle fixée à 120 euros quand un.e CPIP de classe normale recrutée un an avant aura un IFSE minimal de 280 euros mensuels (ou 290 euros si l'administration tient ses engagements). Cette différence de traitement représente une injustice inacceptable.

La CGT a été la seule à dénoncer cela lors du CTM. La CGT a également été la seule à proposer un amendement visant à remplacer les montants minimaux de 1450 et 1550 euros par les sommes de l'IFPIP revalorisée soit 3500 et 4300 euros. Seule la CGT a voté pour cet amendement qui n'a pas été retenu par l'Administration.

Les difficultés rencontrées et les charges de travail sont les mêmes pour toutes et tous les CPIP. Nous refusons qu'à travail égal, des disparités de rémunération aient cours.

Nous exigeons le relèvement immédiat des seuils minimaux d'IFSE pour qu'ils correspondent aux montants de l'IFPIP !

Soyons solidaires, soyons combattifs !