



Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Le RIFSEEP, en quelques mots

Entre juillet 2015 et janvier 2017, le régime indemnitaire de la fonction publique sera modifié par la mise en place progressive du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Les corps de la filière administrative seront concernés dès septembre 2015. En janvier 2016, ce sera le tour des filières ITRF et des personnels de santé social. Ce nouveau régime indemnitaire a vocation à remplacer l'IAT et la PFR avec comme volonté affichée par le gouvernement d'« harmoniser » les politiques indemnitaires sur le plan interministériel.

Mais qu'en est-il réellement et que cache ce sigle ?

La ministre de la Fonction Publique Marylise Lebranchu avait annoncé la suppression de la PFR qui était «...le symbole de la performance individuelle et de la concurrence entre les fonctionnaires». La CGT ne pouvait qu'être d'accord avec cette annonce.

Pourtant, c'est bien tout le contraire qui se profile car la RIFSEEP reprend l'idée centrale de la PFR d'une prime composée d'une indemnité de fonction versée mensuellement et d'un complément indemnitaire qui sera versée annuellement.

Le mensonge de la rémunération au mérite

La rémunération au mérite est une vieille antenne des libéraux. En 2008, Silicani dans le rapport qu'il remettait au ministre du budget d'alors Eric Woerth, expliquait que "à grade et fonction identiques, certaines personnes sont plus efficaces que d'autres".

Il recommandait une "réforme profonde de la rémunération" visant à augmenter la part variable des traitements liée au mérite et au résultat par rapport à l'avancement automatique.

Sous couvert d'une amélioration de la rémunération des fonctionnaires et d'une meilleure prise en compte des « performances individuelles », l'objectif pour ce gouvernement comme pour ceux qui lui ont succédé est bien la baisse globale du niveau de rémunération des fonctionnaires.

Les chiffres produits par nos camarades de la CGT Insee parlent d'eux-mêmes : la baisse du pouvoir d'achat s'élève en moyenne à 250 euros par mois pour les agents de Catégorie C, 330 pour les catégorie B et plus de 500 pour les catégorie A.

Derrière un discours idéologique éculé et mensonger, les tenants de la rémunération au mérite cachent bien mal une vérité : **le seul objectif est globalement baisser la rémunération des fonctionnaires, que ce soit par le levier de la suppression des postes ou le développement de l'individualisation ou l'indemnitaire.**

perte de pouvoir d'achat depuis le 1er janvier 2000 du point sur l'indice des prix (les pertes de pouvoir d'achat datent de la desindexation en 1983)	
hors tabac	
-14,49%	
Pour suivre l'évolution de l'inflation depuis le 1er janvier 2000 le point d'indice de la fonction publique devrait s'élever aujourd'hui à :	
hors tabac	
5,301	point virtuel indexé sur l'indice Insee
-0.671	différence avec le point réel

Comprendre le RIFSSEP

Le RIFSSEP reprend l'idée centrale de la PFR d'une prime composée :

- d'une indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise versée mensuellement et ajustée sur les fonctions exercées, c'est l'IFSE ;
- d'un éventuel complément indemnitaire annuel, c'est le CIA.

RIFSSEP = IFSE + CIA = PFR en pire !

L'IFSE : une individualisation accrue du régime indemnitaire

L'IFSE est exclusive de tout autre régime indemnitaire de même nature : les différentes indemnités seront fondues dans l'IFSE, à savoir IFTS, IAT, prime de rendement, prime informatique, PFR.

Le montant de la partie fonction (IFSE) sera donc évalué à partir de 3 critères :

- encadrement ;
- technicité ;
- sujétions particulières.

Ainsi, chaque poste de travail sera rangé dans un groupe de fonctions, déconnecté du grade et dûment coté pour chaque catégorie de personnel. La DGAFP envisage :

- 4 à 5 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie A
- 3 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie B
- 2 groupes pour les corps relevant de la catégorie C.

Pas un collègue ne sera payé pareil à grade égal

Un autre aspect rentre en ligne de compte dans la détermination du montant de l'IFSE : l'expérience professionnelle.

Là encore, il s'agit d'une remise en cause de l'égalité de traitement des fonctionnaires. Ainsi trois critères sont également retenus pour déterminer l'expérience de l'agent:

- « nouvel arrivé sur la fonction » : l'agent débute soit dans l'administration, soit dans le domaine de compétence propre à ses nouvelles fonctions
- « confirmé » : l'agent a appris à connaître son domaine de compétences et a vu ses responsabilités s'accroître ; (laissé à la seule appréciation des chefs)
- « expert » : l'agent fait référence dans son domaine de compétences ; (sur quels critères ?)



Le CIA : c'est sans garantie et à la tête du client

Le CIA est un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir et a un **caractère facultatif**.

Il peut être décidé de l'attribuer à toutes les catégories de personnels ou à certaines d'entre elles uniquement.

Il est compris entre 0 et 100 % d'un montant maximal par groupe de fonctions fixé par arrêté ministériel. Il fera l'objet d'un versement annuel, en une ou deux fractions.

L'appréciation de cette dernière se fonde notamment sur l'entretien professionnel. Les attributions individuelles n'ont donc pas vocation à être reconduites automatiquement d'une année sur l'autre. L'entretien professionnel peut alors apparaître comme le moment adapté pour examiner une éventuelle reconduction ou une nouvelle modulation.

Ce régime indemnitaire, souvent incompréhensible, permet difficilement la revendication collective puisque les montants de référence sont aussi bloqués que nos salaires.

Il incite chaque agent à plaider pour sa pomme, à se valoriser au détriment de ses collègues.

Une refonte du régime indemnitaire

... et dans une perspective de nouvelles restrictions budgétaires.

Ne nous méprenons pas, cette réforme est annoncée à moyens constants !

Si le glissement de l'IAT ou de la PFR vers la RIFSEEP est censé se faire sans perte indemnitaire au cours de la première année, rien ne garantit la pérennité de la prime l'année suivante.

L'indemnité versée sera établie **dans les limites de l'enveloppe budgétaire allouée...** selon une situation de l'agent évaluée par sa hiérarchie.

Ainsi, le montant de l'IFSE pourra également être réévalué à la hausse mais aussi à la baisse :

- en cas de changement de fonctions ;
- au moins tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade suite à une promotion.

Dans une perspective de restrictions budgétaires, le CIA laisse planer de sérieuses menaces tant collectivement qu'individuellement.

La cotation des postes, un outil de déqualification



La circulaire du 5 décembre précise, par exemple, que le groupe n° 1 des personnels de catégorie C sera réservé aux fonctions à fortes responsabilités qui regroupera les fonctions sujettes à encadrement, technicité, sujétion particulière ou soumis à un environnement professionnel interne ou externe contraignant.

Si ce système de reconnaissance de fonctions particulières peut sembler valorisant pour l'intéressé, il n'est en fait qu'un outil supplémentaire de déqualification des postes.

Il s'agit ici éventuellement (si la cotation du poste en groupe 1 est réalisée en ce sens) de verser une prime à un personnel de catégorie C exerçant au quotidien des fonctions de catégorie B (idem pour les autres catégories).

Aujourd'hui, de nombreux collègues de catégorie C exercent les mêmes missions que des collègues de catégorie B. **La vraie réponse serait la requalification statutaire des agents avec un traitement et un déroulement de carrière correspondant véritablement aux fonctions de l'agent.**

Une manifestation de mépris au regard de nos salaires.

Rappelons aussi que la dernière revalorisation indiciaire date de juillet 2010. Dans le même temps, les primes ne sont comptabilisées qu'à hauteur de 5 % dans le calcul de la retraite.

Pourtant, la part indemnité peut représenter jusqu'à 15 % du traitement brut pour un personnel de catégorie B ou C.

Un agent en catégorie C sur des missions de B aura donc peut-être une part indemnitaire plus forte s'il relève du groupe 1 mais il partira en retraite avec une pension calculée sur sa carrière de catégorie C, ce qui ne fera pas lourd par mois au bout du compte...



Analyse et proposition de la CGT

Les effets négatifs et prévisibles du RIFSEEP

Des freins à une mobilité choisie :

- la généralisation de la cotation des postes avec le RIFSEEP engendrera un nouveau blocage à la mobilité. En effet, pourquoi quitter un poste « bien côté » et risquer de perdre financièrement.
- La sclérose des services : les suppressions de postes ont parfois incité les collègues à rester dans leur service, ne sachant pas à quelle sauce ils seraient mangés ailleurs ;
- Une tendance au profilage de postes qui bloque les mutations internes. Les supérieurs hiérarchiques ont en effet tendance à « recruter » un collègue qui connaît déjà le travail plutôt qu'un agent qui souhaite changer de domaine et se former à un nouveau métier. Cette tendance s'explique entre autres par les suppressions de postes dans les services qui ne peuvent être « performants à 100 % » s'il faut former des collègues. Pourtant, et c'est bien un atout, le statut de la fonction publique qui distingue le grade de l'emploi nous permet d'accéder à une diversité de métiers, ce qui ne serait plus possible si le fonctionnaire était attaché à un emploi.

La dégradation des relations au travail avec :

- la mise en concurrence des personnels au sein même d'un service pour bénéficier d'une gratification supérieure au voisin ;
- des effets connus comme les phénomènes de cour, de constitution de petits potentats locaux, où l'obligation de plaire au chef indépendamment des objectifs de services publics.

L'accentuation du copinage et du coquinage

- l'IFSE présente une logique identique à la part F de la PFR et aboutira aux mêmes dérives. Avec le complément indemnitaire annuel, ce que le ministère fait semblant de ne pas comprendre c'est qu'il ne change fondamentalement et en pratique rien avec la part R de la PFR, autorisant ainsi tous les petits arrangements entre amis...
- Au-delà des dérives qu'entraîneront immanquablement les aspects techniques du dispositif, le RIFSEEP accroîtra un phénomène de promotion ou de mutation non en fonction des compétences mais pour favoriser la promotion de certains collègues en dépit de toute logique ou utilité opérationnelle

Les propositions de la CGT

Suppression de l'évaluation dans l'entretien professionnel et de tout dispositif qui remettrait en cause une véritable reconnaissance des qualifications mises en œuvre et du déroulement de carrière

Dissociation de l'évaluation de la progression de carrière

Aucune enveloppe fermée globale du nombre de mois de réduction d'ancienneté

Aucune majoration de durée d'échelon qui implique un ralentissement de la carrière

Aucune rémunération nette inférieure à 1700 euros mensuel et une augmentation immédiate de 300 euros pour tous

Revalorisation immédiate du point d'indice de 8 %

Refonte de l'ensemble des grilles de traitement

Suppression de toutes les primes et leur intégration dans les rémunérations

En mesure transitoire, le même niveau d'indemnité pour l'ensemble des corps et des personnels non-titulaires (AENES, IRTF, bibliothèques) à 20 % de la rémunération.

UN rappel qui s'impose !

Le traitement des fonctionnaires n'est pas le fait du hasard, il a été introduit dans l'ordonnance de 1302 de Philippe le Bel qui en faisait un élément incontournable de l'obligation de désintéressement du fonctionnaire et qui figure aujourd'hui également à l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983. Le régime indemnitaire bat en brèche cette neutralité du fonctionnaire. Toute instauration d'une quelconque « méritocratie » et sa récompense « discrétionnaire » et pis encore « individuelle » est contraire à l'esprit du statut. Et il est inutile de rappeler que les régimes indemnitaires, odieusement inégalitaires, sont venus « compenser » partiellement la baisse de nos salaires sans compter pour nos retraites.