



RIFSEEP

Une augmentation salariale ne se mérite pas, elle s'impose !

Le 20 mai 2014 est paru le décret N°2014-513 portant création d'un **Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)**. Il sera en vigueur à partir de juillet 2015 et le principe d'une application généralisée à tous les fonctionnaires est posé, au plus tard, au 1er janvier 2017.

LE MENSONGE DE LA REMUNERATION AU MERITE

La rémunération au mérite est une vieille antienne des libéraux. En 2008, le ministre du budget Eric Woerth, expliquait que "à grade et fonction identiques, certaines personnes sont plus efficaces que d'autres" et recommandait une "réforme profonde de la rémunération" : 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 avec la Prime de Fonctions et de Résultats (PFR) était alors la baisse globale du niveau de rémunération des fonctionnaires.

En 2013, la ministre de la Fonction Publique Marylise Lebranchu avait annoncé la suppression de la PFR «symbole de la performance individuelle et de la concurrence entre les fonctionnaires». Pourtant, c'est tout le contraire qui se profile avec 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. 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.**

Les chiffres produits par nos camarades de la CGT Insee parlent d'eux-mêmes. Depuis 2000, 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!!!

RIFSEEP : Qu'es acò?

LA RIFSEEP EST COMPOSE DE DEUX PRIMES :

- ☐ Une indemnité de base, l'IFSE (Indemnité de Fonction, de Sujétion et d'Expertise) versée mensuellement.
- ☐ Un Complément Indemnitaire versé Annuellement, le CIA.

SELON QUELS CRITERES SERONT DETERMINES LES MONTANTS ?

☐ L'IFSE versée mensuellement sera fondée sur les fonctions exercées.

- Un classement par groupes de fonction sera opéré en prenant en compte trois critères : l'encadrement, la technicité et les sujétions particulières. **Chaque poste de travail sera rangé dans un groupe de fonctions, déconnecté du grade et dûment coté pour chaque catégorie de personnel** (4 groupes pour les corps relevant de la catégorie A, 3 pour la catégorie B, 2 pour la catégorie C).
- Il exclu que "la modulation de l'IFSE soit rattachée à la progression automatique de carrière de l'agent". **En clair l'expérience professionnelle ne sera pas liée à l'ancienneté.**
- **Aucun recours ne sera possible pour les agents.**
- Le montant de l'IFSE fera l'objet **d'un réexamen tous les quatre ans** après entretien avec l'agent!

☐ Le CIA est un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Il sera versé en une ou deux fois l'an. Son montant variera de 0 à 100% d'un montant maximal.

- Son **caractère est facultatif.**
- **L'appréciation de son montant se fonde essentiellement sur l'entretien professionnel.**

Concrètement qu'est ce que cela change ?

- **C'EST LA FIN DE LA GARANTIE DE LA VISIBILITE.** La RIFSEEP est une refonte de toutes les primes : IAT, prime de rendement, prime informatique, PFR... **LA RIFSEEP C'EST L'ALEA** : le seul filet de sécurité consiste dans la détermination d'un montant indemnitaire minimal fixé par grade et par catégorie de personnel.
- Nous passons d'une fonction publique où nous avons droit à une rémunération garantie qui sont fonction de notre statut, à un autre monde dans lequel **TOUT VA DEPENDRE DE LA FONCTION ET DE L'APPRECIATION DISCRETIONNAIRE DE LA HIERARCHIE.**
- Le RIFSEEP est une attaque directe contre le statut de fonctionnaire, qui garantit la distinction du grade et de la fonction. Notre salaire dépend en effet du grade et non du métier ou du service où nous travaillons. C'est une garantie pour notre indépendance. **LE RIFSEEP NOUS CONDUIT VERS UNE FONCTION PUBLIQUE D'EMPLOIS OU LA NOTION DE "METIERS" REMPLACERA LES GARANTIES LIEES A LA REUSSITE A UN CONCOURS, AU DROIT A LA CARRIERE, AU STATUT.**
- Sous prétexte de n'avoir qu'un seul régime indemnitaire pour l'ensemble de la Fonction publique, il s'agit de **FAVORISER LA MOBILITE DES FONCTIONNAIRES ET LA SUPPRESSION DE POSTES** dans le cadre du Pacte de Responsabilité qui prévoit 50 milliards de réduction des dépenses de l'Etat, des mutualisations, de la réforme territoriale, de la fusion quasi-entérinée des rectorats de Nice et d'Aix-Marseille.

Analyses et propositions de la CGT

Les effets négatifs et prévisibles du RIFSEEP

Des freins à une mobilité choisie :

- La généralisation de la cotation des postes avec la RIFSEEP engendra **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 tendance à "recruter" un collègue qui connaît déjà le travail plutôt qu'un agent qui souhaite changer de domaine et se former 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 celle de la PFR. La part F (*comme fonction*) demeure et aboutira aux mêmes dérives avec le complément indemnitaire annuel. La part R (*comme résultat*) de la PFR favorisera toujours tous les petits arrangements entre amis...
- Au-delà des dérives qu'entraîneront inmanquablement les aspects techniques du dispositif, le RIFSEEP accroîtra un phénomène les phénomènes 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

Dans un contexte d'austérité le volume des primes sera obligatoirement soumis aux aléas budgétaires. La RIFSEEP est un nouveau cheval de Troie pour diminuer les rémunérations des fonctionnaires!

La CGT Educ'Action revendique

- ⊙ **La 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**
- ⊙ **La dissociation de l'évaluation de la progression de carrière**
- ⊙ **Un droit à l'avancement égal pour tous-tes** basé sur l'ancienneté face à l'arbitraire de l'évaluation et de la promotion au mérite
- ⊙ **Un régime indemnitaire égal pour tous-tes**, déplafonné, aligné sur le coefficient le plus élevé, intégré dans le traitement
- ⊙ **En mesure transitoire**, le même niveau d'indemnité pour l'ensemble des corps et des personnels non-titulaires à 20% de la rémunération.
- ⊙ **A terme, la suppression de toutes les primes et leur intégration dans les rémunérations**
- ⊙ **La refonte de l'ensemble des grilles de traitement**
- ⊙ **La revalorisation immédiate du point d'indice de 8%**
- ⊙ **Aucune rémunération nette inférieure à 1700 euros mensuel et une augmentation immédiate de 300 euros pour tous**



SYNDIQUEZ-VOUS ET REJOIGNEZ-NOUS DANS LA LUTTE!

CGT EDUC'ACTION DU VAR : 07.82.07.99.89 - <http://www.cgt-education-var.fr/>