



Explications et analyses du nouveau régime indemnitaire s'appliquant à tous les fonctionnaires d'État : le RIFSEEP

A compter de juin 2015 et au plus tard le 1er janvier 2017, la totalité des primes perçues par les fonctionnaires d'État sera remplacée par le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP). Cette réforme conduit à une fonction publique d'emplois où les agents ne sont plus recrutés et rémunérés en fonction de la réussite à un concours, correspondant à un niveau de qualifications (catégories A, B et C) mais des fonctions qu'ils devront occuper et des « compétences » nécessaires pour exercer ces dernières.

Explications et analyses du SNASUB-FSU de l'Académie de Clermont-Ferrand...

Depuis des années, le principe du droit à la carrière, c'est-à-dire le franchissement d'échelons et de grades successifs en fonction l'ancienneté des agents est de plus en plus remis en cause. Il ne vise plus qu'à compenser la perte de notre pouvoir d'achat (-22% depuis 1995) accentuée depuis 2010 par le gel du point d'indice qui se poursuivra au moins jusqu'en 2017.

La progression de nos traitements devrait se « mériter » et relèverait uniquement des primes fixées selon l'emploi occupé mais aussi en fonction des « performances » de l'agent. Le gouvernement Sarkozy avait créé la Prime de Fonction et de Résultat (PFR) avec une carotte pour en faciliter la mise en place et la généralisation : la hausse globale des primes. Mais il avait indiqué que cette hausse serait financée par la moitié des gains réalisés par le non remplacement d'un départ en retraite dans les secteurs concernés. Résultat, le syndicat majoritaire dans la filière administrative à l'Éducation Nationale (A&I-UNSA) lui apporta son soutien et depuis, 8000 postes dans la filière administrative ont été supprimés, soit 1 sur 7 !

La PFR, en distinguant une part Fonctions et une part Résultats (jusqu'à 40% du montant en catégorie A) voulait introduire une logique de prime aux résultats dans la fonction publique. Partout où la PFR a été mise en œuvre (chez les personnels de catégorie A et B de la filière administrative pour ce qui concerne le Ministère de l'Éducation et dans le Supérieur), la cotation des postes pour déterminer la part Fonctions a abouti à la construction d'usines à gaz et multiplié les obstacles à la mobilité des personnels dans le cadre des mutations. Dans la pratique, la part "résultats" a été composée d'une part fixe égale aux indemnités antérieures incluses dans la part Fonctions, et d'une vraie part variable. Aucune administration n'a appliquée la PFR selon l'orientation souhaitée par la Direction de la fonction publique. En particulier, il n'y a pas eu d'écarts allant de 1 à 6 pour les primes de la part F.

Sa mise en place s'appuyant sur des pratiques antérieures a globalement généré une double frustration : de ceux qui croyaient que leurs résultats entraîneraient une augmentation importante de leurs indemnités comme de ceux dont les fonctions ont été

sous-cotées¹. La mise en place de la PFR a accentué la mise en concurrence entre agents² tout en accentuant le sentiment d'injustice face aux inégalités de traitement. Le nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP), applicable à tous les fonctionnaires **est porteur de menaces encore plus graves !**

L'abrogation programmée de la PFR à compter du 1er juillet 2015³ par l'actuel gouvernement est le fruit du constat que le système ne fonctionnait pas comme espéré. La volonté d'en construire un autre plus simple a conduit pourtant la ministre de la Fonction publique à conserver les mêmes principes⁴ : une part fixe individualisée et une part variable censée récompenser le mérite. Mais cette fois, il s'agit de l'appliquer complètement et à tous les fonctionnaires !

L'architecture prévue pour ce régime indemnitaire tenant compte des fonctions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est la suivante :

Le **Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel**⁵ a vocation à se substituer à tous les autres régimes indemnitaires⁶ d'ici le 1^{er} janvier 2017 et s'imposera dès le 1^{er} juillet 2015 à tous les agents des filières administratives des différents ministères, pour l'Éducation Nationale et le Supérieur, la filière AENES. **Nous sommes donc tous concernés.**

Le RIFSEEP est centré sur une Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertises (IFSE) à laquelle **peut** s'ajouter un Complément annuel indemnitaire (CIA).

I- L'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

Elle est versée **chaque mois, de façon variable entre tous les fonctionnaires** en tenant compte prioritairement des **fonctions exercées** et en second lieu de notre **expérience professionnelle**.

A- Les fonctions

Il existe trois types de critères professionnels formalisant les fonctions exercées pour déterminer à quel **groupe de fonctions** doit être rattaché un agent :

- Encadrement, coordination, pilotage et conception de projets ;
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaires à l'exercice des fonctions (prenant en compte les formations suivies pour approfondir ses qualifications ou les élargir) ;

1 [Tract CGT Douanes](#).

2 Payés à la performance, les agents auront tendance à réaliser en priorité leurs tâches les plus visibles et rapides, la collaboration sera réduite. En outre, si on évalue la performance du fonctionnaire au nombre de dossiers traités et qu'on le rémunère à proportion, il aura intérêt à évincer les usagers les plus longs ou difficiles à servir. C'est la remise en cause du droit à « l'égalité de traitement » et à « l'égalité d'accès ». Bacache, Maya, « Impact des rémunérations variables dans les services publics », in *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n°189, 2011/4, p. 58-71.

3 Pour les corps non assujettis à la PFR, les régimes indemnitaires restent en place jusqu'au passage au RIFSEEP.

4 « Bricolage et passage en force », [article du SNASUB-FSU](#) de février 2014.

5 [Décret n°2014-513 du 20 mai 2014](#) et [circulaire RDFS1427139C](#) du 5 décembre 2014.

6 Seuls seraient maintenus la GIPA, le supplément familial de traitement et les heures Supplémentaires. Concernant la NBI, la CGT du Ministère des affaires étrangères indique que la Direction générale de l'administration de la Fonction publique (DGAFP) « a émis le souhait qu'à terme, elle soit supprimée ».

- Sujétions particulières et degré d'exposition de certains postes au regard de leur environnement extérieur ou de proximité (définition floue mais restrictive par rapport aux sujétions reconnues actuellement).

Quatre groupes de fonctions sont créés en Catégorie A, trois en catégorie B, deux en Catégorie C.

B- L'expérience professionnelle

Il existe aussi trois types de critères pour déterminer le niveau d'expérience professionnelle de l'agent :

- approfondissement des savoirs techniques ;
- approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures ;
- gestion d'un événement exceptionnel.

L'IFSE d'un agent qui demeure dans le même groupe fonctions peut donc être revalorisée en tenant compte des compétences pratiques. A l'inverse, **l'IFSE peut diminuer si l'agent occupe un emploi relevant d'un groupe de fonctions inférieures**.

Le ministère des Finances vient de créer 6 « paliers » dans chaque groupe de fonctions pour classer les agents selon leur expérience, en partant de « débutant » à « expert »⁷. Il est possible que les autres ministères s'inspirent de ce modèle en l'absence de précision des textes réglementaires en ce domaine.

Il est explicitement exclu que « la modulation de l'IFSE soit rattachée à la progression automatique de carrière de l'agent, ce quelle que soit la catégorie statutaire dont il relève ». En clair l'expérience professionnelle ne sera pas liée à l'ancienneté.

Et ce n'est pas le grade qui définit le **groupe de fonctions** auquel l'agent est rattaché ; la manière de servir non plus ; celle-ci relevant en principe exclusivement du Complément indemnitaire annuel (CIA).

Le gouvernement soumet aux Comités Techniques Ministériels (ou inter-ministériels pour les corps interministériels), les « fonctions-types » permettant de classer les agents dans l'un ou l'autre des groupes fonctions (voir Annexe 2 de la circulaire pour les adjoints).

Sur cette base, c'est l'Administration, la hiérarchie qui va déterminer à quel groupe de fonctions et quel « palier » chaque agent appartient. C'est comme cela qu'il a été procédé lors de la mise en place de la PFR, ce qui avait généré de multiples incohérences et inégalités puisque des agents ayant les mêmes fonctions pouvaient avoir une prime F (Fonctions) différente selon leur ministère, académie ou établissement...

Les agents ne disposeraient d'aucun recours pour contester leur rattachement à un groupe fonctions ou leur niveau d'expérience.

Il y a réexamen de l'IFSE à l'occasion de chaque mutation (interne ou externe), changement de grade, de groupe de fonctions ou, au minimum, tous les 4 ans si un agent n'a connu aucun de ces changements. Le réexamen ne signifie pas obligation de passage automatique au « palier » ou groupe de fonctions supérieur.

7 [Dossier syndicat SUD Centrale Finances](#)

Il est indiqué que lors d'un changement de missions, « il n'est pas souhaitable d'envisager une modulation de l'IFSE » avant une période de deux ans. En outre, il est préconisé que la modulation la plus forte devra être celle qui interviendra au premier réexamen de l'IFSE. Autrement dit, plus l'agent a d'ancienneté et d'expérience, moins la revalorisation sensée « récompenser » cette expérience sera forte !

Les agents non-titulaires sont exclus du champ d'application de la RIFSEEP.

D'un côté, il est dit (p. 4 de la circulaire) que « le poste confié à un fonctionnaire doit correspondre au grade dont celui-ci est titulaire », **ce qui suppose que les fonctions exercées soient celles relevant du statut de l'agent**. Mais de l'autre, il est écrit (p. 14) qu'un agent peut intégrer le Groupe 1, celui donnant droit à l'IFSE supérieure, s'il exerce des « fonctions nécessitant la maîtrise d'une compétence rare / d'une formation spécifique qui ne serait pas habituellement requise pour l'exercice des fonctions ». **Bref, des fonctions ne relevant pas du statut de l'agent !**

Dans la circulaire du 5 décembre, on apprend ainsi que les agents de catégorie C (adjoints administratifs et adjoints techniques) relevant du Groupe 1 pourront être investis de missions d'encadrement, pourront être régisseurs d'avance et de recette à plein temps, assistants de direction... **autant d'emplois qui relèvent de la catégorie B selon nos statuts !** Mais on trouve aussi l'exemple des gestionnaires de moyen que nous pourrions également situer en catégorie B et qui dans la circulaire sont rattachés au Groupe 2 de la catégorie C ayant les montants indemnitaires les moins élevés !

II-Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Le complément indemnitaire annuel tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir : l'investissement de l'agent, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe, à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires externes. Bref, ce qu'on appelle communément le « mérite », notion éminemment subjective. L'appréciation de cette manière de servir se fondera prioritairement sur l'entretien professionnel annuel au cours duquel le supérieur hiérarchique pourra évaluer la réalisation d'objectifs qualitatifs et quantitatifs.

Le versement du CIA est facultatif. Ses modalités de mise en œuvre dépendent des politiques RH de chaque ministère et des crédits alloués à l'indemnitaire. Par exemple, à la Centrale du ministère des Finances, l'Administration a renoncé à mettre en place le CIA pour les personnels de catégorie B et C (Adjoints et Secrétaires).

Le montant du CIA est compris entre 0 et 100 % d'un montant maximal établi au niveau ministériel ou interministériel. Il fait l'objet d'un versement annuel, en une ou deux fractions, **non reductibles automatiquement** d'une année sur l'autre. Les possibilités d'individualisation sont encore accrues puisque là où existaient 7 niveaux de modulations de la part « Résultats » pour la PFR, le CIA peut lui varier de 0 à 100% !

La circulaire **préconise** un CIA ne représentant pas plus de 20% du montant total du RIFSEEP pour les A+, pas plus de 15% pour les A, pas plus de 12% pour les B, et pas plus de 10% pour les C⁸. Plus on monte dans la hiérarchie, plus la part liée à la manière de servir peut être élevée⁹. De plus, il ne s'agit que d'une préconisation de plafonds **pour l'enveloppe**

⁸ Si on prend l'exemple des Adjoints administratifs, détaillé ci-dessous, l'IFSE maximale d'un agent du Groupe 1 est de 11340 €, et son CIA maximal est de 1200 €. Le CIA représente ici 10,58%.

⁹ <http://smast-cgt.fr/2014/11/le-dossier-primas-2014-de-la-cgt/>

globale consacrée au CIA pour les grades et corps, pas de pourcentages versés aux agents. Le CIA peut aller bien au-delà de ces seuils pour certains ¹⁰!

La mise en place du RIFSEEP est cadrée par deux garanties pour les agents.

La première, c'est que le montant individuel de l'IFSE ne peut être inférieur au montant minimal des primes touchées par les agents du grade auquel l'agent appartient actuellement. Bref, le montant minimum de l'IFSE va s'aligner sur les montants minimum actuels. Le budget 2015 du Ministère prévoit d'ailleurs que le montant des primes des non-enseignants n'augmentera que de 2% cette année : tout juste l'inflation. **C'est donc une réforme réalisée à moyens constants.**

En second lieu, chaque agent a la garantie, au moment de son passage au RIFSEEP, que ses indemnités versées mensuellement seront maintenues. **Mais attention**, tout changement de poste ou de fonctions peut signifier ensuite une baisse de son régime indemnitaire, en particulier **dans un contexte où les restructurations dans les services sont constantes**¹¹. En outre, les versements non mensuels tels les reliquats ou primes exceptionnelles, notamment celles liées à la part résultat pour la PFR, sont exclus de cette garantie. **Bref, le volume de nos indemnités peut baisser dès le passage au RIFSEEP !**

Plusieurs syndicats d'autres ministères, et même parmi ceux qui avaient soutenu la PFR, s'inquiètent des possibles baisses des primes. Les personnels relevant de l'Aviation civile craignent une perte de 5000 € par an pour les personnes de catégorie C !¹²

Au Ministère de l'Agriculture, la Direction générale des Ressources Humaines a indiqué que pour les agents percevant actuellement la PFR, l'IFSE versée mensuellement sera égal à 1/12 du montant de la PFR touchée actuellement. Pour ceux dont les taux de l'IFSE seraient inférieurs aux taux anciennement perçus, il est prévu (article 6 du décret du 20 mai 2014) une « prime de garantie », mais valable au maximum 4 ans¹³. Là encore, beaucoup craignent des pertes de leurs montants indemnitaires à court ou moyen termes !

Un écart possible de 11200 € d'indemnités entre deux agents catégorie C de même grade !

Seuls les corps d'Adjoint administratifs ont pour l'instant vu un arrêté interministériel fixer les seuils de leur RIFSEEP selon leur groupe fonctions.

Adjoint en service déconcentrés	Montants en €
Montant maxi IFSE groupe 1	11340
Montant maxi IFSE groupe 2	10300
Montant mini IFSE adjoint principal	1350
Montant mini IFSE adjoint 1ère et 2ème classe	1200
Montant maxi CIA groupe 1	1260
Montant maxi CIA groupe 2	1200
Montant mini CIA groupe 1 et 2	0

Certes, il est probable que les écarts soient réduits entre maxima et minima pour ce qui concerne l'application du RIFSEEP à la filière AENES au MENESER, mais ces chiffres

¹⁰ http://www.equipement.cgt.fr/IMG/pdf/CR_Circulaire_RIFSEEP_-_17102014.pdf

¹¹ [Tract CGT](#) Ministère du Travail du 2 février 2015.

¹² « Rifseep. Une baisse drastique des primes en prévision » [Tract UNSA Aviation civile](#)

¹³ « IFSE et CIA : une bombe à retardement contre le statut général des fonctionnaires ! ». [Tract SYAC CGT](#)

montrent l'**énorme disparité pouvant exister entre adjoints de même grade et même échelon selon leur ministère et leur fonctions**. Ainsi, un adjoint de 2^{de} classe touchant le plafond du RIFSEEP peut percevoir un traitement 58% supérieur à celui d'un collègue de même grade touchant le minimum du RIFSEEP : 30122 € annuels de traitement brut (indices + RIFSEEP) contre 19032 € (indice +1200 € d'IFSE et aucun CIA). [L'écart de primes versées peut ainsi aller de 1 à 10 !](#)

Alors que la ministre Maryse Lebranchu disait fin 2013 vouloir augmenter la part de l'indiciaire dans nos traitements ¹⁴, c'est le contraire qui se produit ! L'indemnitaire peut représenter jusqu'à 40% du traitement en catégorie C (voir au-dessus) et jusqu'à 60% pour un Attaché (catégorie A) au 1^{er} échelon ¹⁵.

Quoi qu'il en soit, cette réforme se faisant à budget constant, si les plafonds sont revus à la hausse, c'est bien pour permettre à certains de progresser tandis que la majorité stagnera tandis que certains pourront régresser !

L'analyse du snasub

Depuis longtemps déjà, la rémunération des fonctionnaires échappe en partie aux règles de la Fonction publique de carrière qui voudrait qu'elle soit réduite au seul traitement indiciaire. **Mais le RIFSEEP va beaucoup plus loin, plus encore que la PFR**, répondant notamment aux recommandations du rapport Pêcheur (2013) ¹⁶. L'objectif est ici de **déconnecter le régime indemnitaire du grade de l'agent et de son ancienneté** et d'aboutir à une fonctionnalisation de la rémunération.

Le RIFSEEP remet en cause un principe fondateur du statut de la Fonction publique, celui de la séparation du grade et de l'emploi, en vertu duquel tout fonctionnaire titulaire a vocation à occuper n'importe quel emploi de son corps. C'est ce principe qui fonde la logique de carrière et l'indépendance du fonctionnaire car elle garantit la rémunération du niveau de qualification de son corps quel que soit l'emploi exercé, et sa progression en fonction de son ancienneté. Avec le RIFSEEP, ce n'est plus le grade et l'ancienneté qui déterminent nos traitements mais en premier lieu notre « métier » et notre mérite. Mais les responsabilités et technicités exercées dans le cadre de notre « métier », ce ne sont pas les agents qui les choisissent, c'est leur hiérarchie. Tout comme c'est leur hiérarchie qui évalue leur « mérite ». Aussi, dorénavant, avec l'IFSE et le CIA, tout pouvoir est donné à l'appréciation discrétionnaire de nos hiérarchies pour fixer notre indemnitaire et ainsi influencer de façon décisive sur notre droit à la carrière.

La casse des garanties statutaires tout en prétendant défendre les statuts !

Dorénavant, ce sont les fonctions exercées et la manière de servir qui vont déterminer une part de plus en plus importante de nos traitements. Autrement dit, le RIFSEEP est un élément décisif pour aller vers la mise en place d'une Fonction publique d'emplois où les

¹⁴ http://www.ugff.cgt.fr/IMG/pdf/lettre_RIFSEEP_-_1_.pdf

¹⁵ Traitement indiciaire brut de 1616 € et RIFSEEP pouvant atteindre 2500 € par mois selon le CSFPE du 22 juillet 2014.

¹⁶ L'exigence de voir le traitement et la carrière dépendre en premier lieu des fonctions occupées figurait déjà dans les rapports Pochard (2003) et Sillicani (2008). L'origine du RIFSEEP remonte à la mise en place en 1994 du « Complément France Télécom » qui intégra la quasi totalité des primes préexistantes et qui fut individualisé pour tous les cadres selon leurs fonctions et l'emploi occupé.

notions de « métiers », de « groupes de fonctions » et de « compétences »¹⁷ se substituent aux garanties liées à la réussite à un concours, au droit à la carrière, au statut et à la distinction entre le grade et l'emploi.

Alors que pour certains corps, l'évolution des primes était automatique et liée aux changements d'échelons, un réexamen éventuel de l'IFSE tous les 4 ans signifie une baisse régulière automatique du montant des primes. Ainsi à la Centrale du Ministère des Finances, un syndicat a calculé qu'un Adjoint 2^{ème} classe, 1^{er} échelon touche actuellement 5246 € d'indemnités annuelles (IAT) et pouvait espérer finir sa carrière comme Adjoint principal 1^{ère} classe avec 9286 € de primes. Avec le RIFSEEP, il débute à 5246 € mais avec les 5 paliers à franchir, il serait bloqué à 7500 € au bout de 20 ans ! On voit ici les énormes économies réalisées pour un Groupe fonctions devant rassembler 85% des agents.

L'article du décret concernant l'expérience professionnelle est particulièrement inacceptable. Pour le SNASUB, l'appréciation de la valeur professionnelle d'un fonctionnaire s'apprécie sur la carrière, **la prise en compte de l'expérience doit procéder exclusivement du traitement indiciaire et donc de la progression de celui-ci.** Avec l'IFSE, une expérience acquise identique n'aura pas la même valeur pécuniaire d'une académie à une autre, sera différente selon qu'on travaille en université, dans un EPLE ou dans un service académique ... ou selon l'appréciation de notre supérieur hiérarchique ! C'est simplement aussi inacceptable qu'injustifiable !

Le RIFSEEP entérine le fait qu'un agent peut très bien exercer des fonctions ne relevant pas de son statut. Dans ce cas, ce n'est pas la requalification de son poste et sa promotion en B qui est la perspective, mais son intégration dans le Groupe 1 pour toucher une IFSE un peu supérieure à la moyenne de ces collègues! Selon les chiffres de différents ministères, plus de 80% des adjoints administratifs seront intégrés au groupe 2. L'IFSE permettra donc de reconnaître une « compétence » à une infime partie des agents tout en tirant avantage de leurs capacités sans les rémunérer à leur valeur réelle, celle du corps supérieur ! Et pour tous les autres, la grande majorité, **qui exerce aussi très souvent des fonctions supérieures à celles de leur statut**, aucune reconnaissance indemnitaire n'est prévue ! C'est donc un outil qui bouche toute perspective de requalification massive telles que la défend le SNASUB -en particulier pour la plupart des agents de Catégorie C mais aussi pour les B et certains A-, et un outil permettant de sous-rémunérer les agents en privilégiant uniquement l'indemnitaire, fortement individualisé et aléatoire.

L'outil indemnitaire de la mobilité forcée !

Le remplacement des 1700 régimes indemnitaires différents existant dans la Fonction publique d'État en un seul régime n'a pas pour seul objectif une meilleure comparaison. Cet objectif est lié à la mise en place de la mutualisation des fonctions supports et aux perspectives de suppression d'emplois de gestion des ressources humaines, à l'ouverture de la mobilité interministérielle pour accompagner les suppressions de mission, à l'ouverture de la mobilité interministérielle pour accompagner les suppressions et de postes et les mobilités forcées qui en résulteront. Ces perspectives incitent à rapprocher les types et niveaux de primes de tous les services de l'État dans un but de simplification de gestion comme le dit justement un tract syndical¹⁸.

17 Les référentiels des métiers ont déjà dangereusement substitué la notion de compétences à celle de qualifications liées à un concours, ou celle de « métiers » à celle de « corps » liés au statut.

18 www.snad.cgt.fr/IMG/pdf/tract_rifseep.pdf

L'harmonisation indemnitaire, dans le rapport Pêcheur, est le pendant de la généralisation des corps inter ministériels, puis des cadres professionnels -fonction publique d'emploi-interministériels et même inter fonction publiques¹⁹. Ces corps ont vocation à faciliter la mobilité forcée découlant **des restructurations consécutives aux suppressions massives de postes dans de nombreux ministères**²⁰. Tant que cette harmonisation n'aura pas été menée à son terme, la mobilité des agents vers des ministères ayant des primes inférieures sera un frein à ces restructurations²¹.

Pour autant, dans un premier temps, chaque ministère conservera sa propre politique en termes d'enveloppes indemnitaires et en termes de versement ou pas d'un complément annuel. Ainsi, à la Centrale du Ministère des Finances, les adjoints ont la garantie de toucher au minimum 5000 € d'IFSE annuels alors que l'arrêté interministériel ne garantit que 1200 € : un rapport de 1 à 4 entre ministères ! Pour autant le cadre est fixé et ensuite qu'est-ce qui interdira aux gouvernements de modifier la répartition des enveloppes budgétaires ministérielles pour arriver à une complète harmonisation par niveau de fonction ?

C'est aussi un frein au droit à mutation. D'une part, parce que les agents ne prendront pas le risque de muter sur des postes où leur RIFSEEP sera réduit ; d'autre part, parce qu'on s'oriente vers la généralisation des postes à profils ou grades à accès fonctionnels, qui donnent tout pouvoir à la hiérarchie pour choisir les agents et remettent en cause les prérogatives des CAP, ce que le SNASUB condamne.

La mise en concurrence généralisée !

C'est la mise en concurrence généralisée des agents à la fois lors de la cotation des postes, des mutations internes ou externes mais aussi des avancements et promotions qui risquent d'être dorénavant conditionnés par l'appartenance aux groupes de fonctions supérieurs.

Les collègues sont placés en situation de dépendance « contractuelle » vis-à-vis de leur supérieur hiérarchique : le statut et le respect de l'égalité de traitement en toute neutralité tendent à être remplacés par la notion de contrat d'objectifs individualisés, reposant le plus souvent sur la recherche de gains de productivités, fixés, entre autres, pendant les entretiens individuels professionnels.

L'administration a espoir que chacun va essayer de voir ses responsabilités augmenter pour accéder au groupe fonctions supérieur et essayer de présenter de meilleurs « résultats » que ses collègues pour bénéficier du CIA.

Enfin, la variabilité et l'individualisation des primes va s'accroître : selon le poste occupé, selon l'entretien professionnel, l'attribution indemnitaire ne sera pas la même d'un agent à l'autre ou d'une année sur l'autre. Ce sera encore plus d'inégalités de traitement, accentuée par le CIA, la prime au mérite, la prime à la docilité. Avec le CIA c'est encore plus d'arbitraire et la peur de voir son bonus annuel ne pas être reconduit²².

Enfin, la variabilité et l'individualisation des primes va s'accroître : selon le poste occupé, selon l'entretien professionnel, l'attribution indemnitaire ne sera pas la même d'un agent à l'autre ou d'une année sur l'autre. Ce sera encore plus d'inégalités de traitement, encore

19 Voir notamment les pages 121, 130, 157-159 du [Rapport Pêcheur](#).

20 Même un ministère comme celui de l'Éducation considéré comme préservé, dans la filière administrative (AENES), de nombreuses académies perdent des postes en 2015 pour permettre à d'autres d'en gagner !

21 Tandis que le volume global des primes augmentait de 53% entre 2010 et 2013 à l'Éducation Nationale, il suivait à peine l'inflation au Ministère des Finances.

22 [Tract CGT Ministère affaires sociales](#), du 2 février 2015.

plus d'arbitraire, et la peur de voir son bonus annuel ne pas être reconduit... il s'agira d'une prime à la docilité dont se verront privés ceux qui contestent les réformes en cours.

Au final, l'objectif de cette réforme est de réaliser d'importantes économies sur la masse salariale en **augmentant la productivité** des agents et en **individualisant leurs carrières** pour **briser les solidarités assises sur les garanties collectives**.

Le gouvernement commence par modifier le régime des primes parce que c'est possible sans remettre en cause le statut de fonctionnaire. Mais comme le montrent les pseudo négociations engagées avec les fédérations de fonctionnaires depuis l'automne 2014 sur « l'architecture statutaire » de la fonction publique, il a des projets d'étendre le même système au traitement en tant que tel et de supprimer purement et simplement le droit au déroulement de carrière à l'ancienneté alors que c'est aujourd'hui ce qui nous permet limiter les pertes de pouvoir d'achat²³.

Ainsi, tandis que la ministre Maryse Lebranchu prétend vouloir préserver les statuts, elle met en place le RIFSEEP et des concertations sur l'avenir de la Fonction publique pour mieux vider ces statuts de leur contenu comme c'est le cas à France Télécom!

En effet, les discussions sur les Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) visent à aller le plus loin possible dans la remise en cause de l'avancement à l'ancienneté, de la gestion nationale des carrières et des principes du traitement indiciaire²⁴. **Ceci est inacceptable !**

La création récente de Grades à accès fonctionnel en catégorie A a introduit un gain indiciaire exclusivement lié aux fonctions. Le Rapport Pêcheur préconise la généralisation d'un tel système d'intégration du régime indemnitaire dans les carrières, ce qui aboutirait, exactement comme le RIFSEEP, à dénaturer totalement le droit à la carrière. **L'intégration de l'indemnitaire à l'indiciaire peut donc aussi être porteur des plus grands dangers pour les garanties statutaires!**

Parce que tous les fonctionnaires sont concernés, parce qu'il remet en cause les principes fondamentaux du droit à la carrière ; parce qu'il organise la mise en concurrence généralisée entre agents, menaçant ainsi l'égalité d'accès et de traitement des usagers, **le RIFSEEP constitue une attaque majeure.**

Certains syndicats demandent que les corps qu'ils représentent soient exclus de ce nouveau dispositif, d'autres demandent le report de son application, d'autres demandent que le CIA (la prime aux résultats) ne s'applique pas pour leur ministère. Certains demandent l'instauration d'un droit de recours et de contestation en cas de baisse de l'IFSE ou du CIA

Nous considérons pour notre part que le RIFSEEP n'est pas amendable. Tout contribue à l'individualisation des traitements et à la casse des statuts dans ce décret.

C'est pourquoi, à l'image des prises de position de plusieurs autres syndicats nationaux (SNTRS CGT, USAC CGT) ou sections départementales (CGT Finances 13²⁵), nous nous prononçons pour l'abrogation de ce décret.

²³ [Tract national syndicat CGT](#) des personnels de la recherche scientifique, le 18 février 2015.

²⁴ A France Télécom, les grilles indiciaires existent encore, mais l'avancement dépend pour partie des fonctions exercées.

²⁵ Régime indemnitaire DGFIP : Attention Danger ! [Tract CGT Finances](#) Bouches-du-Rhône, 3/12/2014.

Comme les mandats du Snasub-FSU l'exigeaient pour la PFR, le RIFSEEP doit être retiré !

Alors que ces dernières semaines plusieurs organisations, faisant suite au vote unanime des syndicats, fin 2013 au CSFPE **contre le projet de décret instituant le RIFSEEP**, manifestent leur opposition à sa mise en place, **l'unité doit se réaliser immédiatement pour un appel des syndicats nationaux à la mobilisation pour exiger :**

- **l'abrogation du décret et de la circulaire d'application du RIFSEEP ;**
- **la non parution des décrets ministériels d'application et le rejet de toute discussion à leur propos;**
- **la revalorisation des régimes indemnitaires pour un alignement sur le taux ministériel le plus favorable et commun à tous les agents d'un même corps, préalable à l'intégration des primes dans les traitements ;**
- **le déblocage immédiat du gel du point d'indice et le rattrapage du pouvoir d'achat.**

RIFSEEP : Nouveau régime indemnitaire s'appliquant à tous les fonctionnaires.

Analyse du RIFSEEP par Eric PANTHOU
SNASUB-FSU de Clermont-Ferrand

le 18 mars 2015