

RIFSEEP : refusons l'arbitraire et l'opacité

La CGT alerte les agents depuis quelques mois des dangers de l'instauration du nouveau régime de primes envisagé dans la fonction publique (le RIFSEEP) et que le ministère du travail commence à déclinier.

Ce régime ne constitue pas une nouvelle prime mais a vocation à remplacer l'ensemble des primes actuelles qui s'ajoutent au traitement indiciaire. Il comprend deux parts **entièrement variables sans garantie de part fixe** :

- **une part « IFSE », (indemnité de fonctions, sujétions et expertise)** versée mensuellement, directement liée à l'appartenance à un groupe de fonctions : votre niveau de primes variera en fonction de votre fiche de poste, et non plus en fonction de votre grade ! Elle pourra évoluer **à la hausse comme à la baisse** en cas de changement de poste, des décisions du chef ou du travail fourni. Cette part représentera environ 85% du montant de la prime ;

- **un « complément indemnitaire annuel » (CIA) non obligatoire**, versée en fin d'année en fonction des résultats puisqu'il « permet d'apprécier la valeur professionnelle de l'agent ». Il dépendra de l'atteinte des objectifs fixés lors de l'entretien professionnel. Cette part représentera environ 15% maximum du montant de la prime.

Le tout à **enveloppe globale constante** : il n'y aura pas plus d'argent distribué...

Tous les corps sont concernés. Concrètement, chaque type d'emploi (donc chaque agent) sera classé dans plusieurs « groupes de fonction » qui détermineront un montant maximal d'IFSE : 2 groupes pour les adjoints, 3 pour les SA, 4 pour les attachés... et on ne sait pas encore pour les IT et les CT.

Un système fondé sur la rémunération individualisée et l'arbitraire des chefs

C'est un système au mérite qui valorise la performance individuelle, en cohérence avec l'idéologie de la « **compétitivité** » issue du secteur privé. La rémunération va donc dépendre de la qualité des relations que les agents entretiennent avec leurs supérieurs hiérarchiques. C'est évidemment la porte ouverte à l'arbitraire le plus total.

Exemple : un adjoint administratif principal de 2^{ème} classe en services déconcentrés appartenant au groupe de fonction n°2 (le moins « côté ») percevra une prime de mérite annuelle (CIA) pouvant aller de 0 à 1200 euros !

Pour deux agents du même grade, **les rémunérations seront distinctes selon les postes occupés et pourront même différer pour deux agents occupant le même poste**. D'une part cela entraînera inévitablement des tensions entre les agents, d'autre part cela bloquera toute mobilité : quel agent accepterait d'être affecté sur un poste moins rémunéré ?

Exemple : un adjoint administratif principal de 2^{ème} classe en services déconcentrés appartenant au groupe de fonction n°2 (le moins « côté ») percevra une IFSE comprise entre 1350 euros annuels et 10 800 euros annuels, soit une fourchette de 1 à 8 !

Et la DRH tient secret à ce jour le barème de ventilation des agents au sein de cette fourchette !

Le RIFSEEP, c'est pour quand ?

La DRH compte mettre en paiement les nouvelles primes dès **janvier 2016** au plus tard pour les adjoints administratifs, les attachés, les secrétaires administratifs. Puis, d'ici la fin du premier trimestre 2016, aux inspecteurs et contrôleurs du travail.

Les adjoints administratifs essuient les plâtres !

La DRH a donné des directives aux directeurs régionaux et généraux de procéder au classement des adjoints administratifs dans les deux groupes de fonction, en fonction d'une « cartographie » des postes s'appuyant sur le « répertoire des métiers ». Elle a commencé à travailler sur le classement des SA et des attachés. *(suite au verso)*

Et ce, sans même que les textes aient été soumis au préalable pour avis aux comités techniques ministériels compétents !

Selon nos informations, les DIRECCTE ont classé dans le groupe 1 une grande majorité des collègues de catégorie C. Mais c'était sans compter sur le ministère des Finances qui cherche à imposer des critères supplémentaires de gestion **par le biais de quotas** : 80% des personnels devront être en groupe 2 (les agents d'en bas), et 20% en groupe 1 (les agents d'en haut)...

L'instauration de "quotas" ne fait que rajouter un tuyau supplémentaire dans l'usine à gaz du RIFSEEP !

En plus d'être injuste, porteur d'inégalités, d'arbitraire et donc de divisions dans les collectifs de travail, ce système tend de plus maintenant à la plus grande confusion.

L'avis de la CGT ...



La CGT est opposée au RIFSEEP et à tout système d'individualisation des salaires. Elle revendique l'intégration des primes (qui ne comptent pas pour les droits à pension) dans le traitement indiciaire, mais aussi le dégel et la revalorisation du point d'indice, et le rattrapage des pertes de pouvoir d'achat accumulées ces dernières années.

Elle dénonce la mise de œuvre du RIFSEEP au ministère du travail, qui en imposant le classement des agents dans des groupes, accentuera le caractère déjà inégalitaire des régimes de primes actuels et participera à l'éclatement du statut général des fonctionnaires – sans répondre aux préoccupations salariales des agents dont le point d'indice est gelé depuis 2010.

Contre les inégalités et pour un vrai déroulement de carrière à l'ancienneté, la CGT revendique des corps composés d'un seul grade et, dans l'immédiat, la promotion dans le grade supérieur de tous les agents proposables.

C'est le moment de se mobiliser !

L'ensemble des organisations syndicales du ministère rejette ce dispositif et ont alerté le ministre sur les différentes incohérences de ce nouveau régime de primes. Elles ont dénoncé l'absence de communication officielle du barème de classement des adjoints administratifs dans les groupes de fonction, qui entraîne **un classement des agents en toute opacité** par les directeurs locaux.

Elles ont écrit aux ministres du travail et des affaires sociales le 18 juin 2015 pour réclamer notamment :

- une garantie de maintien du niveau des primes et l'augmentation de l'enveloppe ;
- une garantie de revalorisation annuelle ;
- des garanties collectives et individuelles par l'augmentation des montants « planchers » ;
- une reconnaissance des qualifications exercées par les adjoints qui passe par un plan massif de promotion des agents de C en B ;
- l'arrêt du classement des agents dans les groupes de fonction, selon des règles occultes, la communication des instructions données aux directeurs et le retrait immédiat des projets d'arrêtés soumis au CTM.

Informez-vous, participez aux réunions organisées par la CGT

Consultez notre dossier RIFSEEP en ligne : <http://cgt-tefp.fr/dossier-rifseep>

PETITION – LES AGENTS SOUSSIGNES SOUTIENNENT LES REVENDICATIONS PORTEES

NOM-PRENOM	SERVICE	SIGNATURE