

Arles, le 29 juin 2016



**Le RIFSEEP :
UNE PRIME A LA PERFORMANCE
QUI MENACE ENCORE plus
DE PLOMBER LE POUVOIR D'ACHAT
DES TERRITORIAUX.**

Le RIFSEEP : C'est quoi ?

Il s'agit du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, instauré par décret du 20 mai 2014, qui a vocation à s'appliquer aux trois versants de la fonction publique.

Ce dispositif est centré sur une indemnité principale mensuelle, l'indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (IFSE) à laquelle s'ajoute un complément indemnitaire annuel (CIA).

Le Complément indemnitaire Annuel est facultatif et non reconductible automatiquement d'une année à l'autre. Ses modalités de mise en œuvre dépendent des politiques des Ressources Humaines. Ce qui introduit une insécurité supplémentaire dans la rémunération, puis qu'aujourd'hui, sauf sanction, la part variable des primes est acquise.

Les possibilités d'individualisation sont encore plus accrues que dans le cadre de la PFR puisque là où existait sept niveaux de modulations de la part Résultats, le CIA peut varier de 0 à 100% .

La circulaire préconise un CIA ne représentant pas plus de 15% du montant total du RIFSEEP pour la Catégorie A, 12% pour les B et pas plus de 10% pour les catégories C ;

Cette prime s'inscrit dans une démarche de simplification des indemnités en réduisant le nombre de régimes indemnitaires. Il abroge la Prime de Fonctions et de résultats (PFR) créée par le décret 2008 pour rémunérer en partie au mérite des attachés et qui s'applique depuis 2011 à la plupart des cadres de l'État.

Avec le RIFSEEP, ce n'est plus le grade et l'ancienneté qui déterminent notre rémunération mais en premier lieu notre métier et « notre mérite ! ». Par conséquent une part importante de notre régime indemnitaire dépend donc de l'appréciation discrétionnaire de nos hiérarchies qui influence également notre droit à la carrière de manière décisive.

Le RIFSEET est un élément décisif qui nous mène vers un changement d'une fonction publique où les statuts déterminent les carrières vers une fonction publique d'emplois, où les notions de « métiers », de « groupe de fonctions » et de « compétences » se substituent aux garanties liées à la réussite d'un concours, au droit à la carrière, au statut et à la distinction entre le grade et l'emploi.

Il existe une opposition entre la conception de l'évaluation à la performance associée à une gratification financière issue de la culture des pays anglo-saxons et les valeurs attachées au service public. Le secteur marchand impose une concurrence entre salariés, chacun cherchant à être le meilleur avec le risque du licenciement s'il ne remplit pas les objectifs fixés. Or, la bonne exécution du service public repose sur un exercice désintéressé.

Dans un contexte de gel des rémunérations, l'attribution de compléments de rémunération à un nombre restreint d'agents instaure un esprit de concurrence étranger à la culture administrative et de nature à porter atteinte au principe d'égalité de traitement auquel le juge administratif est attaché

En outre, aux problèmes consécutifs à l'imprécision des décrets mettant en place l'entretien professionnel pour définir les objectifs réalisables s'ajoute la question des moyens et des conditions de fonctionnement inadéquats du service.

La CGT est en attente de réponses concernant ses propositions relatives à la dernière réunion du groupe de travail critères CAP.

En effet, la CGT a interrogé l'administration sur ses intentions concernant la mise en œuvre du protocole parcours professionnel carrières et rémunérations.

Elle a demandé la mise en application de la suppression de ratios pour l'avancement de grade afin de compenser la mise en œuvre de la loi relative au passage à l'échelon unique correspondant au passage Maximum de l'ancienne grille indiciaire.

La CGT a demandé à la DRH la mise en place d'un cahier prévisionnel de gestion des emplois et carrières. En outre, elle a demandé de minimiser le critère évaluation en le considérant égal aux critères ancienneté fonction publique, grade.

Toutes ces propositions n'ont pas trouvé écho auprès de l'administration, rien n'est validé au fur et à mesure des réunions de travail et les syndicats FO et SDU ont rejoint la CGT et la CFDT sur le fait qu'autour de la table, l'administration n'annonce pas la couleur et par conséquent ne joue pas franc jeu.