

Le RIFSEEP ou l'ère du lèche-bottes

Une usine à gaz qui généralise l'arbitraire et l'individualisation des rémunérations

En 2008, on avait connu, chez les administratifs, la Prime Fonctions et Résultats (PFR) qui introduisait une rémunération variable au gré de la hiérarchie. Maintenant nos gouvernants font encore pire avec le Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) étendu à l'ensemble des 3 fonctions publiques.



Et, comme par hasard, cette réforme intervient en même temps que la réforme territoriale, la fusion des rectorats et celle d'universités dans le cadre des CO-MUE. Le RIFSEEP s'inscrit dans le cadre général d'une destruction progressive des services publics et du statut de fonctionnaire.

Aucun des éléments de ce régime indemnitaire n'est donc acceptable et nous appelons à signer la pétition inter-syndicale :

La logique derrière toutes ces réformes, réclamées par la Conférence des Présidents d'Université, ne change pas d'un gouvernement libéral à l'autre : toujours plus d'individualisation, casser les solidarités de corps pour isoler le/la salarié-e dans un rapport direct et brutal avec sa hiérarchie.

Le RIFSEEP est une usine à gaz appliquée progressivement aux différents corps de la fonction publique qui sont censés y « adhérer » les uns après les autres, à quelques exceptions près (notamment les chercheurs-ses, les enseignant-e-s/chercheurs-ses et les enseignant-e-s). Cette réforme est appliquée aux corps de l'AENES depuis le 1^{er} janvier 2016. Pour les filières ITRF et Bibliothèques, les discussions sont en cours.

Le RIFSEEP instaure le règne de l'arbitraire. La plupart des indemnités statutaires, donc nationales et souvent proportionnelles à la valeur du point d'indice, sont supprimées. La revalorisation annuelle des primes se transforme en « réexamen » individuel. L'entretien professionnel, qui permettait déjà au supérieur hiérarchique direct (« N+1 » dans la vulgate managériale) de « proposer » des réductions ou des majorations d'ancienneté selon les têtes qui lui revenaient ou non, modulera aussi les primes des agent-e-s. Si on veut conserver sa prime, il faudra être bien vu, accepter une mobilité ou une nouvelle mission... Et, encore, rien ne garantit que les enveloppes ministérielles dédiées à l'indemnitaire augmenteront, ni même resteront stables au fil des années. Il risque d'y avoir de moins en moins d'élue-s

www.universite-democratique.org/rifseep/

Le RIFSEEP comporte deux parties :

- ▶ Les critères de la partie **Indemnités de Fonction, de Sujétion et d'Expertise (IFSE)** qui sont présentés comme objectifs mais qui vont, en pratique, tout permettre à la hiérarchie et favoriser les inégalités de traitement entre agents exerçant une même fonction mais avec des statuts différents ;
- ▶ La partie partie **Complément Indemnitaire Annuel (CIA, eh oui !)** qui est explicitement une prime individuelle « au mérite » puisqu'elle dépend de l'appréciation de « la valeur professionnelle et de la manière de servir », donc de l'arbitraire du supérieur hiérarchique direct.

SUD Éducation réaffirme son opposition aux primes, facteurs de division, et revendique :

- ▶ l'intégration des indemnités au salaire, notamment afin que celles-ci soient prises en compte dans le calcul des retraites
- ▶ l'augmentation générale des salaires
- ▶ la réduction des écarts de rémunération

Pour aller vers un statut unique et un salaire unique.

RIFSEEP : c'est quoi cette chose ?

Le RIFSEEP pour les nul.le.s

RIFSEEP (Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) a pour prétexte d'harmoniser les primes de la Fonction Publique.

Les organisations syndicales se sont fortement opposées au projet de mise en place du RIFSEEP. Elles ont toutes voté contre le texte présenté au Conseil supérieur de la fonction publique d'Etat le 6 novembre 2013, sauf la CFE/CGC qui s'est abstenue (cette seule abstention ayant permis la publication du texte en l'état).

Les bases

- Le RIFSEEP est créé par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et *Encadré par la circulaire DGAFP/DB du 5 décembre 2014 relative à sa mise en œuvre*
- Chaque corps est concerné par une circulaire spécifique
- Le RIFSEEP remplace, au plus tard au 1er janvier 2017, la quasi-totalité des primes, exceptés NBI (points d'indice supplémentaires pour quelques privilégiés) et GIPA (rattrapage de l'inflation quand le salaire n'a pas évolué). Elle remplacera les PFI, PPRS (pour les ITRF), PFR et IAT (pour les AENES)
- Les primes seront décomposées en deux grandes parties : 1/ IFSE : (*Indemnité, Fonction, Suggestion, Expertise*) elle est modulaire selon la fonction ; 2/ CIA : (*Complément Indemnitare Annuel*), individuel (à la tête du client)
- Chaque ministère doit prendre ses propres arrêtés, donc il y aura des primes très différentes entre les ministères
- Chaque université va créer ses propres critères pour la partie IFSE
- La partie CIA est facultative (on peut ne pas la recevoir). Pour la partie IFSE, chaque corps est divisé en groupes (4 groupes pour les A, 3 pour les B et 2 groupes pour les C). Pour chaque groupe, il y a une fourchette de prime importante
- La partie IFSE devrait se renégocier au minimum tous les 4 ans au niveau individuel (3 ans pour le

Voir à ce propos :

- la motion présentée au Comité Technique de Ministère de l'Enseignement Supérieur (CTMESR) et de la Recherche du 7 juillet 2015 par Solidaires (SUD Education et SUD Recherche EPST), CGT, FSU, FO et SNPTES : www.sudeducation.org/Motion-intersyndicale-contre-le.html
- la déclaration liminaire des organisations présentes lors du CTMESR du 15 décembre 2015 : www.sudeducation.org/Declaration-liminaire-CGT-FSU-FO.html



MENESR), mais la partie CIA peut être modifiée tous les ans

- Si on modifie la fiche de poste (le N+1 peut le faire chaque année), on peut voir son IFSE se modifier
- Si on change de fonction : on voit la partie IFSE se modifier

Concrètement, cela veut dire...

- Avant, les primes étaient attribuées par rapport à un statut et non en fonction du « travail effectué » et de critères obscurs. Le RIFSEEP c'est exactement l'inverse
- Les critères liés aux fonctions pour composer l'IFSE seront multiples, complexes et très variés, et décidés selon les établissements : *Encadre-*

ment, coordination, pilotage et conception de projets, technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaires à l'exercice des fonctions (prenant en compte les formations), sujétions particulières et degré d'exposition de certains postes au regard de leur environnement extérieur ou de proximité, approfondissement des savoirs techniques, approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures, gestion d'un événement exceptionnel

- Ainsi les montants de l'IFSE seront déterminés à partir des fonctions effectuées, mais aussi en fonction de « l'expertise » de l'agent.e. Il suffira de décider qu'un.e agent.e effectuant une fonction ne l'applique pas avec assez d'expertise pour lui retirer une partie de son IFSE. Donc en réalité, la partie IFSE sera modulable selon chaque personne... comme le CIA
- Les agent.e.s ne disposeraient d'aucun recours pour contester leur rattachement à un palier de prime

Des disparités de revenus importants

- Le RIFSEEP pourra représenter jusqu'à 60% du revenu d'un fonctionnaire... toujours modifiable d'une année sur l'autre
- L'écart des primes pour un même grade pourra aller de 1 à 10
- Par exemple, cela peut donner lieu à un écart de 11 200 € d'indemnités entre deux agent.e.s catégorie C de même grade

Prendre à Jeanne pour donner à Paul

- L'enveloppe globale des primes sera constante, voire elle pourra diminuer. Donc une augmentation du RIFSEEP pour un.e agent.e ne pourra se faire qu'au détriment d'un.e autre agent.e
- Lors du passage au RIFSEEP, les agent.e.s sont assuré.e.s de conserver au minimum l'équivalent des primes antérieures... mais par la suite, cela ne sera plus le cas. On pourra voir son revenu diminuer avec le RIFSEEP
- Pour combler le trou entre les RIFSEEP versés et l'enveloppe budgétaire donnée par le ministère... les universités puiseront dans leurs fonds propres (déjà bien fragiles)

Quelques conséquences

- Un.e collègue catégorie C par exemple « ayant des responsabilités » aura une prime supérieure, donc au lieu d'aller vers un changement de corps,

on va la ou le pousser à prendre des responsabilités sans changement de corps

- On mettra les primes maximales pour des postes ciblés. Par exemple, pour le moment un.e secrétaire touche le même salaire quel que soit son poste. Demain, selon le poste, le revenu sera différent : un.e secrétaire pédagogique pourrait avoir un revenu bien moins important qu'un.e secrétaire administrative dans les services centraux par exemple... ou l'inverse, selon les choix de l'université
- Mutation au sein du même établissement : cela va être la foire à l'empoigne entre les postes car ils auront des RIFSEEP différents, des postes deviendront ainsi « privilégiés »
- Mutation dans un autre établissement : à même fonction, on pourra voir son salaire se modifier de façon importante car les critères seront différents d'une université à une autre, ou dans les rectorats
- Comme une partie importante de la rémunération va dépendre de la hiérarchie, on va favoriser les fayots, les lèche-cul...

En résumé : le contournement des statuts et la casse du service public

- Nous aurons des salaires individualisés, selon des critères issus d'une usine à gaz sans aucune visibilité
- Nous allons perdre ce qui faisait une des bases de la Fonction Publique : un traitement indépendant de la fonction réelle. Un principe fondateur du statut de la Fonction publique était la séparation du grade et de l'emploi
- Ce sont les fonctions exercées et la manière de servir qui vont déterminer une part de plus en plus importante de nos traitements
- Au lieu de remplir des missions collectives de service public, le gouvernement veut nous imposer la concurrence, l'individualisme, le fayotage... ; avec la souffrance liée à la perte de collaboration et entraide entre agent.e.s ; le RIFSEEP va générer des jalousies, des démotivations...
- L'objectif est de briser les solidarités assises sur les garanties collectives
- C'est un premier pas vers l'arrêt de l'avancement à l'ancienneté

Rendre le Service Public plus performant ?

- Le RIFSEEP se veut une prime pour favoriser les « plus performants ». Mais en fait elle sera déterminée sur des critères subjectifs de la hiérarchie.
- La performance du service public, ce n'est pas l'individualisme, la concurrence, les inégalités, ... la performance c'est le travail collaboratif pour les missions qui nous sont confiées

Pour que le service public fonctionne mieux, il faut :

- L'utilisation des deniers publics pour les dépenses d'intérêt public
- Une réelle politique de lutte contre le chômage et d'amélioration de la qualité de vie et de travail par une réduction conséquente du temps de travail
- L'arrêt de la politique de recours généralisé à l'emploi précaire, la titularisation immédiate des actuels non titulaires
- Un plan d'urgence s'impose pour permettre de pourvoir les milliers d'emplois gelés : embauche à hauteur des besoins de nouveaux fonctionnaires
- Augmentation inversement proportionnelle de salaires pour aller vers un salaire unique avec une revalorisation immédiate de 400 € mensuels pour tous
- La revalorisation du salaire minimum à 1700 € net mensuel et l'indexation des salaires sur l'évolution des prix
- La disparition de tous les systèmes de primes à travers une refonte de la grille indiciaire
- L'arrêt de toutes les évaluations subies par les personnels.

Dates d'application

- Les **administrateurs civils** ont adhéré au **1er juillet 2015**
- Les corps de la **filière administrative** (attachés d'administration, SAENES, ADJAENES) ont adhéré au **1er septembre 2015**
- Les corps de la **filière sociale** (conseiller technique de service social, assistant de service so-

cial) ainsi que **certains emplois fonctionnels** (directeurs généraux des services des EPSCP, administrateurs de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche) adhèrent au RIFSEEP au **1er janvier 2016**

- La **filière ITRF** au cours du **premier semestre 2016**,
- La **filière paramédicale** au cours du **premier semestre 2016** également,
- La **filière ITA en deux temps** : **adhésion cadre au 1er avril 2016** ; **chaque EPST devra ensuite procéder à la consultation de son comité technique de proximité pour faire adhérer ses corps propres d'établissement au plus tard le 1er janvier 2017**
- Enfin, les personnels de la **filière des bibliothèques** adhéreront au RIFSEEP au **1er janvier 2017**
- Au 1^{er} janvier 2017 la RIFSEEP sera appliqué à tous les fonctionnaires sauf exception (cf ci-après)

Le casse-tête des ITRF

Les ITRF sont, pour le ministère, un vrai casse-tête car les métiers sont tellement différents qu'il n'arrive pas à trouver une logique pour formaliser le RIFSEEP

Qui évite le RIFSEEP à l'université ?

- Les chercheur.e.s, enseignant.e.s chercheur.e.s, enseignant.e.s
- Les praticien.ne.s hospitaliers
- Les contractuel.le.s qui de toute façon n'ont droit à aucune prime statutaire

Régimes particuliers

- Il y a des corps qui ont un RIFSEEP particulier (A+) bien plus avantageux
- Les DGS (Direction Générale de Services) par exemple auront un plafond de prime de... 58 000 € par an

**RIFSEEP : la mort de la coopération
le triomphe des chefaillons**