

Le projet d'application du RIFSEEP aux agents des services centraux du Ministère le prouve :

Il faut empêcher l'application du RIFSEEP !

Le nouveau régime indemnitaire appelé RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) a vocation à remplacer l'ensemble de nos primes ayant le caractère de supplément de rémunération dès le 1/01/2017.

Les seules indemnités ou primes exclues du nouveau dispositif seraient l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, les frais de déplacements car ils ne constituent pas un supplément de rémunération, la prime d'intéressement collectif qui est en voie d'extinction, la Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat car elle ne concerne que les agents en fin de carrière, les heures supplémentaires et l'indemnité de résidence.

Prenons une feuille de paye : **ce sont les lignes, indemnités forfaitaires travaux supplémentaires, ACF technicité et prime de rendement qui seraient englobées dans le RIFSEEP.**

Catégorie grade indice	AAfip 1cl E05 Indice 327	AAPfip 2cl E07 Indice 346	Contrôleur 2cl E08 Indice 386	Inspecteur E08 Indice 524
Prime de rendement	144,2	150,79	279,71	414,29
Ind Adm Tech C ACF Technicité C Ind Forf Trav supp B	126,12 100,93	133,45 100,93	183,50 148,98	321,13 202,10
Montant « variable »	371,25 euros	385,17 euros	612,19 euros	937,52 euros



C'est donc la bagatelle de 30% ou presque de notre rémunération qui est en jeu.

A la différence de ce qui s'était passé pour la Prime de Fonctions et de Résultats à laquelle les agents de la DGFIP avaient pu réchapper, cette fois ci la DGFIP a préparé le terrain par la réforme indemnitaire de 2014 qui rend le régime indemnitaire de tous les agents de la DGFIP compatible avec une application du RIFSEEP par simple basculement.

Autrement dit, le RIFSEEP nous pend au nez.

Alors que nous avons la garantie et la visibilité des primes que nous percevons dans le système actuel, la mise en place du nouveau système a pour conséquence qu'une partie conséquente de notre traitement est déconnectée du grade et devient aléatoire.

Ce montant aléatoire serait déterminé pour l'indemnité principale par le groupe de fonctions dans lequel serait classé chaque agent: C'est l'IFSE, l'indemnité tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise qui serait versée mensuellement. Quant au complément indemnitaire annuel qui est facultatif, le CIA, il serait fonction de la manière de servir appréciée par le chef de service dans le cadre de l'entretien et entièrement modulable de 0 à 100 !

Si le caractère aléatoire (de 0 à 100) du complément indemnitaire (CIA) et l'arbitraire qui va avec (appréciation du chef de service) sautent aux yeux, il faut par contre faire la lumière sur les critères d'attribution de l'indemnité de base (l'IFSE). Cela est d'autant plus nécessaire que c'est l'IFSE qui est appelée au moins dans un premier temps à représenter, de très loin, la part la plus importante du RIFSEEP sur le plan pécuniaire.

Alors qu'en est-il de cette mystérieuse notion de groupe de fonctions dans lequel chacun d'entre nous se verrait classé ?

Comment se ferait la détermination des groupes dits de fonction, qui va décider, sur la base de quels critères ?

Qu'est-ce que cela change concrètement ?

C'est pour répondre à ces questions qu'il est utile de se pencher sur le projet d'application du RIFSEEP aux agents des services centraux du ministère.

Ils y sont confrontés avant nous parce que la mise en œuvre du RIFSEEP est prévue en deux temps : d'abord les services qui étaient déjà assujettis à la PFR ou bien organisés en corps inter ministériels, **les autres ensuite**. Pour les services centraux la date d'application est fixée au 1/01/2016.

Le dispositif d'application est double :

–Des arrêtés inter-ministériels, parus les 20/05/2014 et 19/03/2015, déterminent pour les agents de catégorie C et B (agents administratifs et secrétaires administratifs) ayant vocation à se voir appliquer le RIFSEEP dès le 1/01/2016 le nombre de groupes de fonctions par catégorie : deux pour la catégorie C et trois pour la catégorie B ; ils déterminent également le le plafond de la nouvelle indemnité qui a vocation à remplacer toutes les primes (l'IFSE).

–Parallèlement, les ministères économiques et financiers ont réuni les organisations syndicales le 21/11/2014 pour leur présenter un premier projet concernant les agents des services centraux de nos ministères.

La mise en œuvre se fait d'abord au niveau fonction publique car le niveau de primes n'est pas le même dans tous les ministères.

Les arrêtés inter-ministériels ont donc déterminé un montant maximal pour chaque groupe de fonctions (plafond) compatible avec l'enveloppe de primes versée aux fonctionnaires des ministères les mieux lotis. (cela correspond à ce que vient de déclarer la direction RH du ministère de l'Education Nationale : « *le plafond est fixé sur la base du régime indemnitaire le plus favorable* »).

Il ont déterminé aussi les montants minimaux par grade.

Or le montant maximal pour les agents du groupe 1 des secrétaires administratifs (les cadres B) fixé par l'arrêté du 19 mars s'élève à 17 480 euros par an alors que le montant minimal pour les agents B du grade le plus élevé (secrétaires administratifs de classe exceptionnelle : l'équivalent de CP) est seulement de 1550 euros.

Soit un rapport de 1 à 11 !

Cela signifie que le lien entre le grade et le régime indemnitaire se trouve écrasé par le RIFSEEP

(alors que lorsqu'un collègue passe CP aujourd'hui, sa prime de rendement se trouve augmentée).

Autrement dit :

avec le RIFSEEP il n'y a plus de régime indemnitaire garanti et progressant avec le déroulement de carrière.

Peu importe le grade de l'agent, tout va dépendre du groupe dans lequel l'agent se trouve placé.

C'est justement à ce second stade que chaque ministère intervient pour répartir les agents dans les groupes de fonctions.



Dans le groupe de travail du 21 novembre 2014, les ministères économiques et financiers ont proposé pour la catégorie C une répartition de 85% des agents dans le groupe de base et 15% dans le groupe supérieur.

Seraient retenus dans le groupe supérieur les agents C exerçant des fonctions d'encadrement et ceux ayant des qualifications informatiques.

Ces critères sont de nature à rendre perplexes : comment appliquer un tel système dans des services comme ceux de la DRFIP ? Les critères proposés par le ministère n'y sont pas applicables car il n'y a pas de collègues exerçant des fonctions nécessitant des qualifications informatiques.

Quant aux cadres C exerçant des fonctions d'encadrement, ils sont ultra minoritaires. Et puis pourquoi privilégier les qualifications informatiques par rapport à d'autres ?

Il apparaît donc qu'il n'y a pas de critère objectif et que tout classement en groupe de fonctions « nobles » par rapport à d'autres qui le seraient moins est arbitraire et discriminant !



Concernant la catégorie B pour laquelle il est prévu trois groupes de fonctions, le classement risque d'y être encore plus difficile car on est en droit de se demander ce qui permet d'effectuer un ordre de classement entre les fonctions d'un B encadrant un secteur et celles d'un B effectuant des tâches techniques ? Qui plus

est les doctrines d'emploi pour les B n'étaient pas les mêmes dans les deux ex-administrations (DGI et DGCP). Les différences perdurent dans l'organisation actuelle. Alors comment mettre en œuvre ? C'est une véritable usine à gaz. Mais c'est lorsqu'on prend connaissance des conséquences pécuniaires du classement par fonctions qu'on mesure à quel point le système que le gouvernement veut mettre en place est pernicieux et constitue un outil de division.

En effet, la circulaire d'application du RIFSEEP du 5/12/2014 préconise une «*différence sensible*» entre les montants attribués suivant qu'on sera classé dans tel ou tel groupe de fonctions.

Comment cette différence serait-elle financée, sachant que, tout le monde l'a compris, l'introduction du nouveau système se fait à moyens constants ? (cela est confirmé par la Direction RH du ministère de l'Education Nationale qui vient de déclarer : «*le RIFSEEP sera financé sans enveloppe budgétaire supplémentaire, à moyens constants*»)

L'exemple des services centraux des Ministères Economiques et Financiers est à cet égard particulièrement éclairant et révoltant :

Alors qu'actuellement l'agent C des services centraux finit adjoint administratif principal de 1° classe à **9286** euros de primes annuelle (on est dans les services centraux !), le projet de dispositif IFSE communiqué pour le groupe de travail RIFSEEP du 21 novembre prévoit que les agents du groupe de base seront bloqués au bout de 20 ans à **7500** euros, **soit une perte de 1786 euros !**

Autrement dit, ce sont les économies réalisées sur les 85% de cadre C « lambda » qui permettront de récompenser les 15% d'agents jugés particulièrement méritants !

C'est un hold-up qui est programmé sur les rémunérations de l'immense majorité des agents !

Certes, au moment du basculement dans le RIFSEEP est prévue une garantie de rémunération mais, outre le fait que cette garantie est limitée dans le temps, le simple fait qu'elle existe montre qu'il y aura pour beaucoup d'agents une perte à compenser.

Résultat dans l'exemple donné par le ministère, la différence prévue est de 1500 euros annuels entre deux agents qui auraient franchi tous les paliers dans leur groupe respectif, mais la différence peut aller bien au delà.

En effet, sachant que chaque agent classé dans un groupe de fonctions est appelé à franchir un certain nombre de paliers qui ouvrent droit à une augmentation et que le passage de l'un à l'autre n'a rien d'automatique mais devra être avalisé dans le cadre de l'entretien professionnel, la différence peut atteindre jusqu'à 4000 euros annuels.

C'est la fin de l'égalité de traitement au niveau indemnitaire !

Mais le RIFSEEP est aussi une prime à la mobilité :

car il faudra être mobile!

Sous peine de voir sa rémunération indemnitaire augmenter plus lentement, sinon stagner :

En effet, à l'intérieur de chaque groupe de fonctions, il est créé 5 paliers allant de « débutant » à « expert » dont le franchissement se traduit à chaque fois par une augmentation de l'IFSE.

Le rythme de franchissement serait de 4 ans pour les agents restant sur leur poste (sauf avis contraire du chef de service qui peut bloquer le passage d'un palier à l'autre) et plus rapide pour ceux qui changeraient d'affectation.

De plus, les paliers seraient dégressifs puisque plus l'agent vieillit, plus le gain résultant du changement de palier se réduit : c'est significatif d'une conception selon laquelle l'agent s'encroûte au fur et à mesure (700 puis 600 pour finir à 300 pour « l'expert »).

Parce que le RIFSEEP **est l'outil indemnitaire de la mobilité forcée :**

Ce n'est pas par hasard que RIFSEEP est mis en place au niveau ministériel et pas au niveau par exemple de la DGFIP. **En effet, le premier objectif de la réforme indemnitaire , rappelé dans tous les textes, à commencer par la circulaire, est de réaliser une harmonisation indemnitaire, en particulier au niveau de chaque ministère.**

Il s'agit de supprimer les différences de régime indemnitaire pour étendre la mobilité suite à restructuration au niveau ministériel.

Ce n'est pas pour rien que la note du 29/10/2013 fixe pour objectif au niveau du ministère de l'économie et des finances la création de « passerelles de mobilité » pour les agents de catégorie B et C. Il s'agit, en cas de suppression de services, de se donner les moyens de reverser les agents d'une administration dans l'autre, en les menaçant, en cas de refus, de leur appliquer la loi mobilité et de les licencier !

Par conséquent, il n'y a pas que le CIA facultatif « à la gueule du client » qui porte en lui l'aléa et l'arbitraire, avec l'IFSE c'est tout notre système indemnitaire qui a vocation à devenir arbitraire, inégalitaire, à se traduire par un hold up sur le montant des indemnités de la grande masse des agents.

Le Rifseep va être l'outil indemnitaire de la mobilité forcée pour accompagner le plan social qu'on nous prépare par la suppression de services entiers dans le cadre de l'Aménagement des Structures et du Réseau, de la révision des missions et bien sûr de la réforme de l'administration territoriale de l'Etat.

Il faut donc tout faire pour garder nos régimes indemnitaires DGFIP !

Actuellement, rien n'est joué d'avance pour les agents de la DGFIP :

Les arrêtés inter ministériels d'application ne sont pas parus, la concertation devant déboucher sur la note de mise en œuvre ministérielle n'a pas commencé. Au ministère des finances, comme dans certains ministères , les syndicats ont fait des demandes de dérogation pour échapper au RIFSEEP. Mais, le fait que la DGFIP ait rendu les régimes indemnitaires de tous les agents compatibles avec le RIFSEEP en dit long sur la volonté gouvernementale d'appliquer le RIFSEEP aussi à la DGFIP.

C'est pourquoi, nous estimons qu'il n'est pas possible d'attendre « tranquillement » que le ministère nous impose le RIFSEEP. Il faut tout faire pour empêcher sa mise en application et obtenir le maintien de nos régimes indemnitaires DGFIP, préalable à l'intégration de toutes nos primes dans le traitement, en nous appuyant sur le fait que la CGT Finances Publiques vient de se prononcer dans son congrès pour l'abrogation du RIFSEEP.

Il faut empêcher la publication des arrêtés inter-ministériels d'application , il faut s'opposer à toute concertation sur la mise en œuvre dans notre ministère du RIFSEEP.

Voilà quelle est la position de la CGT Finances publiques des Bouches-du-Rhône.

**C'est pourquoi, nous nous adressons aux autres sections syndicales
pour agir ensemble,
nous nous adressons à tous les collègues pour leur dire
Signez massivement la pétition qui déclare :
« nous ne voulons pas du RIFSEEP »
**et nous exigeons le maintien de nos régimes
indemnitaires DGFIP !****



Qui vous soutient ? Qui vous défend ?
La CGT aussi a besoin de votre soutien ! Rejoignez-nous !

Adhésion en ligne sur notre site internet: www.financespubliques.cgt.fr/013