



Mise en place du RIFSEEP en centrale Hold up programmé sur le pouvoir d'achat !

Avec la perte du pouvoir d'achat de 22% depuis 1995 auquel s'est ajouté le gel du point d'indice des fonctionnaires depuis le 1er juillet 2010 -et jusqu'en 2017-, vous pensiez avoir déjà subi le plus difficile. Détrompez-vous : à défaut d'une réaction unitaire des organisations syndicales et d'une mobilisation massive des personnels, le plus dur est à venir...

Mise en oeuvre de la «Rémunération individuelle de fonction, de sujétion, d'expertise et d'engagement professionnel»

Au prétexte d'harmoniser les régimes indemnitaires versés aux fonctionnaires, les « grands penseurs » de la Fonction publique ont, contre l'avis des fédérations de fonctionnaires, décidé de la mise en place d'un nouveau système de rémunération à la « performance ». Camouflé derrière l'acronyme barbare de RIFSEEP - comme « Rémunération individuelle de fonction, de sujétion, d'expertise et d'engagement professionnel » -, ce système cherche à diviser les personnels mais également à amputer le montant des primes du plus grand nombre !!!

Les agents administratifs de centrale, premiers à « passer à la moulinette »

Nos ministères entendent appliquer cette « réforme » à marche forcée. Dès le 1er juillet 2015, adjoints administratifs, secrétaires administratifs, attachés, traducteurs, conseillers techniques et assistant-e-s de service social se verront appliquer ce nouveau système. La généralisation pour l'ensemble des corps de centrale ET ministériels est prévue pour le 1er janvier 2017.

En résumé, les primes seraient désormais fixées en fonction du rattachement de chaque agent à ce que la Fonction publique appelle un « groupe de fonction »...

Il y en aura 2 pour les adjoints administratifs, les traducteurs, les assistants et les conseillers techniques de service social, 3 pour les secrétaires administratifs et 4 pour les attachés.

Attention : rien à voir avec le statut, les grades et les échelons ! Non, ce serait trop simple, par exemple, de maintenir la « démodulation » des primes c'est à dire l'absence de modulation «à la tête du client» des B et C administratifs de centrale !

L'administration va « innover », brasser tout cela et « piquer » le maximum au plus grand nombre pour en donner un peu plus (mais pas tout !) à certains. Car, au final, le but du jeu consiste à réduire les dépenses de l'Etat.

Une concertation pipée ou un survol d'informations données au compte gouttes

La direction des ressources humaines a réuni les syndicats de centrale à deux reprises sur le sujet : le 29 septembre pour une première présentation et le 21 novembre pour une esquisse de mise en place... Aucun autre GT n'est programmé....

Pourtant, DRH doit rendre son « *schéma de mise en oeuvre ministériel* » avant le 1er mars 2015 au guichet unique Fonction publique, avant un passage éclair en avril/mai 2015, pour avis, à un comité technique d'administration centrale (CTAC) et, quel que soit cet avis (belle illustration de la concertation et du dialogue social dont l'administration se vante tant !...), application au 1er juillet 2015...

ATTENTION



PICKPOCKET

www.MACADAMVALLEY.com

Un calendrier intenable

29/09/2014: réunion d'information
21/11/2014 : présentation des
1ères réflexions pour adjoints
et secrétaires administratifs
01/03/2015 : date limite de
remise du «schéma de mise en
oeuvre»
avril /mai 2015 : présentation
au CT AC pour «avis»
01/07/2015 : application du
RIFSEEP

Où est la concertation ?

Autrement dit c'est : « Circulez, il n'y a plus rien à discuter !?! »

Acquis historiques bercyens : la « Démodulation »



- ♦ 1989 : Démodulation pour les catégories B et C, y compris en administration centrale
- ♦ Démodulation quezaco ? La démodulation c'est l'absence de modulation individuelle : tous les agents d'un échelon donné touchent la même prime.
- ♦ Fin des années 2000 : Refus de toute mise en place de la «rémunération à la performance» pour l'ensemble des personnels bercyens (150 000 agents)
- ♦ De fait, la «prime de fonctions et résultats» (PFR) n'a été appliquée qu'aux attachés d'administration centrale de Bercy fin 2011 alors que les autres ministères la mettaient en œuvre partout et pour tous.
- ♦ Cependant, la PFR Attachés a nécessité deux années de travaux (laborieux exercice de cotation des postes) et de concertation qui ont permis d'éviter le pire, notamment la remise en cause de l'ancienneté des agents à travers la mise en œuvre d'un dispositif de primes individuelles trop arbitraire.

Scénario d'informations en deux épisodes et toujours pas de transparence

29 septembre, la DRH avance dans le flou artistique...

Fin septembre, la DRH était incapable de définir, corps par corps et grade par grade, les critères objectifs de classement des agents au sein de ces «groupes de fonctions» hiérarchisés (on s'en serait douté) avec un groupe «socle» et un groupe «sommital» (voire des groupes intermédiaires) desquels découleraient des régimes indemnitaires différenciés.

Illustrant son propos, la DRH précisait ses orientations pour les adjoints administratifs en exprimant sa volonté de distinguer les quelques agents soumis à des sujétions, responsabilités ou technicités spécifiques de la masse des agents qui n'auraient que des fonctions dites «*usuelles*»... Ah, qu'en termes galants, ces choses-là sont dites !...

Enfin, DRH souhaitait compléter cette partie RIFSE (rémunération individuelle de fonction, de sujétion, d'expertise) par une partie EP (engagement professionnel) avec l'hypothétique versement d'un «*Complément individuel annuel*» (CIA : ce n'est pas une blague !) qui serait versé (ou pas !) d'une année sur l'autre en fonction d'on ne sait quels critères non plus (la carotte et le bâton ?). Bref, ce serait une cerise sur un gâteau déjà bien indigeste.

En septembre **Sud** Centrale Solidaires dénonçait déjà...

Fort des acquis historiques au sein de Bercy, SUD Centrale Solidaires a aussi rappelé la position de Solidaires Fonction Publique et son opposition résolue à la mise en place du RIFSEEP et indiqué d'emblée son refus de toute mise en place du «Complément Individuel Annuel» pour toutes les catégories... En outre, nos représentants ont demandé à la DRH que les ministères économiques et financiers refusent d'adhérer à ce nouveau système. Malheureusement, sans succès.



Nous avons aussi :

- ♦ dénoncé le mépris de l'administration et sa méconnaissance de la réalité et de l'expérience professionnelle des agents ;
- ♦ déploré que les agents d'administration centrale soient, encore une fois, destinés à expérimenter les «innovations» en tout genre de la Fonction publique (les souris de laboratoire une fois de plus !);
- ♦ exigé la définition de critères objectifs, comme l'ancienneté, pour le classement dans les «*groupes de fonction*».

Nos représentants ont posé une série de questions qui, pour la plupart, n'avaient pas encore été envisagées par les responsables administratifs en charge de la mise en œuvre de cette aberration :

- ♦ existence ou non de quotas à respecter dans les différents «groupes de fonction» ?
- ♦ possibilités de recours en CAP pour les agents contestant leur «classement» dans un « groupe de fonction » ?
- ♦ impacts sur les passages au choix (faudrait-il être du groupe «plafond» pour avoir des chances de passer dans le corps supérieur ?) ?
- ♦ révision des fiches de poste individuelles afin d'y inclure une cotation pour chaque poste ?
- ♦ «sécurisation indemnitaire» (sur 3 ans) qui cesserait de s'appliquer dès qu'un agent changerait de poste ?
- ♦ difficultés de mobilité induites par une cotation de poste explicite et/ou implicite et ce dispositif ?
- ♦ «faisabilité financière», dans un cadre budgétaire contraint, de l'intention affichée de favoriser certains, tout en ne lésant personne ?

La DRH n'a alors donné aucune réponse

L'administration ne savait pas où aller ; elle savait juste qu'elle voulait y aller... et, qui plus est, à marche forcée. C'est non seulement absurde mais c'est dangereux !!!

Fin du 1er acte !

2ème acte !

21 novembre, la DRH lève en partie le voile sur ses intentions...

Le 21 novembre, la DRH a présenté l'état de ses réflexions pour la mise en œuvre du RIFSEEP pour les adjoints administratifs et les secrétaires administratifs uniquement...

- ◆ La majorité des agents (au moins 85%) seraient classés dans un seul groupe de fonction (groupe «socle» de chaque corps) ;
- ◆ Environ 15% des agents, a priori ceux exerçant des fonctions d'encadrement ou possédant une qualification informatique, seraient classés dans le groupe supérieur : c'est l'annonce de la suppression programmée des primes informatiques !
- ◆ aucun recours en CAP portant sur l'appartenance au groupe de fonctions «socle» ne pourrait être déposé par les agents.

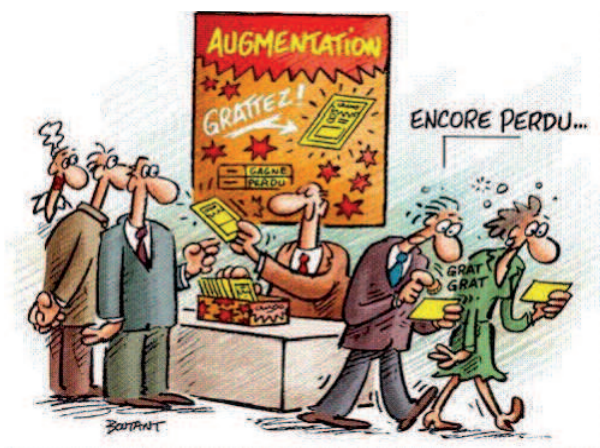
A l'intérieur de chaque «groupe de fonction», six «paliers» (allant de «débutant» à «expert») ont été définis et ne pourront être franchis que tous les 4 ans (au bout de 20 ans, plus aucune progression possible).

En outre, ces paliers sont «dégressifs» ; plus l'agent vieillit, plus le gain est réduit... Comprenez qui peut...

Intermède 1 : simulation

Prenons l'exemple d'adjoints exerçant des «fonctions courantes»
(extrait du tableau incomplet qui a été présenté)

- Le socle indemnitaire serait fixé à 5.000€ annuels (débutant) ;
- il progresserait 4 ans plus tard de 700€ au 1er palier (initié) ;
- puis de 600€ au 2ème palier (intermédiaire) et ainsi de suite pour atteindre 7.500€ au dernier palier, celui d'expert...
- S'ajouteraient éventuellement à ces montants des «majorations expériences technicité» (3 niveaux seraient prévus) dont aucun détail d'attribution n'a été dévoilé...



Et **SUD Centrale Solidaires** ... continue à défendre les agents...

Pas de CIA pour les adjoints et les secrétaires administratifs

A la question déjà posée par SUD Centrale Solidaires au comité technique d'administration centrale (CT AC) visant à connaître les résultats de la consultation des syndicats relative au CIA, la DRH a simplement indiqué avoir renoncé (en tout cas, pour l'instant) à appliquer le CIA aux adjoints administratifs et aux secrétaires administratifs. Affaire à suivre...

Garantie de pouvoir d'achat uniquement au moment de la bascule dans le nouveau dispositif RIFSEEP

Poussant l'administration dans ses retranchements, SUD Centrale Solidaires a fini par arracher un aveu de taille à l'administration : le montant des primes sera garanti... uniquement le jour de la bascule du système actuel de démodulation des primes au RIFSEEP.

Evolution des primes tous les 4 ans alors que les échelons ont une durée de vie de 3 ans maximum (sauf en fin de carrière)

Dans le système actuel, le niveau des primes est strictement lié au passage d'échelon qui intervient majoritairement (en tout cas pour les 9 premiers échelons) au bout d'un, deux ou trois ans et sur une durée de 26 ans pour les adjoints et 31 ans pour les secrétaires administratifs. Le système RIFSEEP imposé par la DGAFP et relayé dans nos ministères pour les agents administratifs de centrale, ne prévoit une évolution du montant des primes que tous les 4 ans (au minimum), ce qui induit une perte significative du niveau des primes.

Intermède 2 : simulation

Reprenons l'exemple d'adjoints exerçant des «fonctions courantes»

Avec le système actuel (montants 2014), l'adjoint de 2ème classe débutant au 1er échelon touche 5.246€ et il peut espérer finir adjoint administratif principal de 1ère classe à 9.286€... Avec le RIFSEEP, il débutera «en garantie», le jour de la bascule, à 5.246€ et sera bloqué, au bout de 20 ans à 7.500€ !...

Ce sont les «économies» ainsi réalisées sur tous les adjoints classés dans ce groupe de fonction «socle» (85%) qui permettront de «récompenser» les quelques agents jugés particulièrement méritants... Selon le fameux principe de déshabiller Pierre pour habiller Paul...

Cela étant, SUD Centrale Solidaires estime que toutes les économies ne seront pas redistribuées mais qu'une bonne partie d'entre elles servira à réduire les dépenses de l'État...

Intermède 3 : cas des agents de service social

Dans le système actuel les assistant-e-s (ASS) et conseiller-e-s techniques de service social (CT SS) sont déjà les grands oubliés. Ils le sont au niveau de leur carrière statutaire comme au niveau de leurs primes :

- les ASS, recruté-e-s au moins à Bac +3 avec un diplôme d'État, sont maintenus en catégorie B, malgré les injonctions européennes. Leurs primes sont, elles aussi, moindres que celles des secrétaires administratifs...
 - les CT SS, bien que de catégorie A, ne bénéficient pas du déroulement de carrière des attachés. De plus, basculé dans le CIGEM comme les attachés, ils en paient le prix fort en étant gérés par les ministères sociaux. Leur PFR et leur bonus sont inférieurs.
- Lors du groupe de travail du 21 novembre, seul SUD Centrale Solidaires a inclus un CT SS dans sa délégation. La DRH et les autres syndicats de centrale ont refusé de discuter de «cas particuliers» !!! Ils risquent encore une fois d'être les dindons de la farce RIFSEEP...

Le 3ème acte sera ce que nous en ferons.

Car, la suite à donner à ce scénario RIFSEEP à «marche forcée» nous appartient à tous et toutes !!!

SUD Centrale Solidaires dénonce ce « hold-up » programmé !

Pour tenter d'y voir plus clair, SUD Centrale Solidaires a demandé à l'administration d'établir des tableaux comparatifs, par corps et échelons, permettant de visualiser les niveaux actuels d'attribution des primes et les niveaux prévus dans le cadre du RIFSEEP pour les groupes socles : socles, paliers, majorations (les changements d'échelon ne pourraient-ils pas donner lieu à majoration ?).

Ils ont également demandé d'avoir communication des «quotas» exacts d'agents prévus dans les groupes sommitaux ou intermédiaires.

A ce jour, nous ne savons pas si de tels tableaux, extrêmement révélateurs des pertes de pouvoir d'achat subies par les agents, seront ou pas établis par l'administration !

S'ils sont établis, seront-ils portés à la connaissance des organisations syndicales et des personnels ? Nous sommes dubitatifs quant à la volonté de transparence de l'administration sur ce dossier explosif...

SUD Centrale Solidaires et Solidaires Fonction Publique ne lâcheront pas l'affaire. Nous continuerons sans relâche à défendre les intérêts des agents et à les tenir informés de l'état d'avancement de ce dossier aux implications lourdes de conséquences.

« Ensemble, disons NON à l'individualisation et OUI à l'équité »

Seule la vigilance des élu-e-s du personnel, leur volonté de maintenir un traitement équitable des agents et la mobilisation de ceux-ci peuvent contrecarrer chaque projet néfaste.

Il est encore temps de peser sur les choix qu'on cherche à nous imposer, en nous mobilisant contre l'adhésion au RIFSEEP et pour le maintien de la démodulation des primes qui avait été arrachée de haute lutte.

Ensemble, nous devons oser dire que nous ne sommes pas des «souris de laboratoire» et que nous refusons d'être opposés les uns aux autres.

BAISSE DU POUVOIR D'ACHAT, RÉEL ? OU RESENTI ?



SYNDICAT SUD CENTRALE SOLIDAIRES
téléphones : 01 53 18 60 22, 8 60 44 et 8 79 96
mail : syndicat-sud-centrale@syndicats.finances.gouv.fr
site internet : www.sudcm.org