

Mise en oeuvre du Régime Indemnitare lié aux Fonctions, aux Sujétions, à l'Expertise et à l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).

mercredi, 15 octobre 2014

Le mardi 14 octobre a eu lieu à la Fonction Publique une réunion sur le projet de circulaire d'application du décret 2014-503 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire lié aux fonctions, aux sujétions, à l'expertise et à l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Marylise LEBRANCHU a adressé un courrier à ses homologues pour présenter le plan de simplification du régime indemnitaire dont le RIFSEEP est le 1er axe. Les SG et DRH des ministères ont été destinataires d'une note d'explication de la démarche et d'une enquête à renseigner pour janvier 2015 sur l'intégralité des régimes indemnitaires existants versés par corps, grades...

La CGT a rappelé ses critiques sur ce nouveau régime indemnitaire imposé par la Fonction Publique malgré une opposition quasi unanime des organisations syndicales et les réticences à sa mise en oeuvre de plusieurs ministères. La circulaire dans sa version définitive devrait être rapidement diffusée.

A noter que quelques ministères zélés, tel que celui de l'Ecologie, anticipent déjà l'application du décret, pourtant le décret est difficilement applicable sans une circulaire pour sa mise en oeuvre. Le projet présenté en réunion suscite de nombreuses questions qui révèlent la complexité du dispositif.

Les échéances sont rappelées : 1er juillet 2015, pour les corps d'adjoints d'administratifs, secrétaires administratifs, interministériels des attachés d'administration, des conseillers techniques et des assistants de service social et emploi de conseiller de l'action sociale, corps soumis à la PFR, et 1er janvier 2017 pour l'ensemble des corps et emplois de la Fonction Publique de l'Etat, sauf exceptions. Le décret est sensé concerner la seule Fonction Publique de l'Etat, pourtant des représentants de la DGCL assistent à la réunion !

Un premier arrêté interministériel en date du 20 mai 2014 fixe pour les corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat les plafonds de l'IFSE par groupe de fonctions, les montants minimum et maximum par grade et les montants maximum du complément indemnitaire annuel. Chaque ministère élaborera ses propres barèmes dans ces limites, avec un minimum et un maximum par groupe de fonctions.

Pour les corps interministériels (CIGEM attachés, filière sociale et infirmière) seul un arrêté interministériel est pris, les règles de gestion ministérielles étant présentées en comité technique. Pour les corps pluriministériels gérés par un ministère (chargés d'études documentaires, ...) la circulaire définitive apportera des précisions absentes dans la version présentée. Pour les corps à statut commun (adjoints administratifs et techniques, secrétaires administratifs,...) un arrêté de cadrage interministériel est précisé par des arrêtés ministériels qui fixeront les barèmes propres aux corps de chaque ministère après consultation du Comité Technique Ministériel. Les corps ministériels auront un arrêté ministériel. Dans tous les cas de figure, aucun barème ministériel ne s'appliquera sans avoir l'approbation des ministères du Budget et de la Fonction publique. L'objectif est de mettre en oeuvre une prime interministérielle qui permette une comparaison entre ministères.

Pour le corps à statut commun des adjoints administratifs, le maximum de la part fixe de la prime est 10 fois plus important que le minimum, ce qui montre la dérive inacceptable de l'utilisation de l'indemnitaire dans la Fonction publique. De telles différences entre ministères menacent le statut, car elles ne reposent pas sur une différence justifiable dans la mise en oeuvre des missions publiques.

La RIFSEEP repose à la fois sur la définition des fonctions, qui relèvent de la grille indiciaire, et sur la prise en compte de l'expérience professionnelle, qui fonde la construction par échelon de la grille indiciaire.

La RIFSEEP est donc pour l'essentiel un complément de rémunération, qui a vocation à intégrer la grille pour la CGT, quelle que soit l'individualisation et la fonctionnalisation de la rémunération que veut mettre en oeuvre la Fonction publique.

La circulaire confirme, si cela était nécessaire, la nocivité du dispositif : individualisation et aspect

aléatoire des rémunérations servies.

Un groupe de travail de la DGAFP avec les ministères travaille à la définition des barèmes et de la cartographie des emplois.

L'entrée des corps s'effectue par un processus d'adhésion, explicité dans le chapitre IV de la circulaire.

Chaque ministère devra élaborer un schéma ministériel d'adhésions des corps et emplois qu'il gère, pour planifier leur passage au dispositif, justifier ceux qui en sont exclus et détailler les primes et indemnités intégrées dans le RIFSEEP. Il devra être instruit dans le cadre du guichet unique, validé par la DGAFP et un arrêté interministériel (ministère concerné/budget/fonction publique) d'adhésion sera pris.

Selon les cas, la consultation pour l'adhésion et le barème s'effectue à des niveaux différents, CSFPE pour les corps interministériels et certains emplois fonctionnels communs, CTM de chaque ministère concerné pour les corps à statut commun et CTM compétent pour les corps ministériels. Chaque ministère doit faire la répartition des postes et établir les paramètres d'évolution indemnitaire à décliner dans une circulaire ou une note de gestion. La circulaire de mise en oeuvre de la RIFSEEP doit clairement mentionner l'obligation de consultation du CT compétent pour chaque étape du processus de la mise en oeuvre du dispositif.

Le texte préconise par catégorie un nombre de groupes de fonctions : 4 pour la catégorie A, 3 pour le B et 2 pour la catégorie C. Il s'agit de maximums, mais la DGAFP refuse que le nombre de groupes pour une catégorie soit inférieur à 2 puisque cela remettrait en cause la philosophie même du dispositif.

Après discussion il ressort la nécessité de mieux formuler le chapitre III qui a trait à la répartition par catégorie de la proportion du complément indemnitaire annuel du RIFSEEP ("bonus" annuel individuel, versé en une ou deux fois, et variable de 0 à 100% d'une année sur l'autre). Le pourcentage préconisé (10% pour les C, 12% pour les B, 15% pour les A, 20% pour les A+) s'appliquerait au plafond global fixé par corps et par groupe et non pas à l'indemnité versée à l'agent. Il permettra aux administrations d'effectuer une péréquation. On constate que plus le régime indemnitaire est élevé dans un ministère, moins il est soumis à variabilité et plus le régime indemnitaire est faible plus il est sujet à une variabilité importante. La CGT souhaite que la circulaire préconise que ces limites du complément individuel soient le maximum individuel par agent de la prime.

La fourchette de 0 à 100 % du montant maximal pour l'attribution permet aux administrations de ne pas recourir au complément individuel annuel, ce que souhaite la CGT. La CGT dénonce la préconisation de la Fonction publique aux ministères pour qu'ils mettent en oeuvre cette individualisation, notamment pour les corps de catégorie A.

En cas de mise en oeuvre du CIA, la CGT demande que la circulaire précise que le lien avec l'évaluation permet un recours entraînant une évolution du montant annuel versé par le CIA. Un tel dispositif existe dans certains ministères pour les "bonus annuels" et favorise une objectivation des critères d'attribution.

Pour la DGAFP l'agent qui change de fonctions au sein d'un même groupe doit négocier son régime indemnitaire !

La CGT dénonce la logique de fonctionnalisation de la rémunération des grades portée par le RIFSEEP. La séparation du grade et de l'emploi fonde la logique de carrière et l'indépendance du fonctionnaire, car elle garantit la rémunération du niveau de qualification quel que soit l'emploi exercé. En liant un complément de rémunération conséquent à la fonction exercée, le RIFSEEP étend la logique des grades à accès fonctionnels aujourd'hui réservée à la catégorie A, que la CGT dénonce.

La CGT soulève la question des agents en PNA qu'il convient de clarifier dans la circulaire. La référence aux arrêtés propres aux corps d'origine risquent de ne plus être que théorique, la détermination des groupes de fonctions et des montants versés relevant de l'administration d'emploi.

La bascule de la PFR s'effectuera intégralement sur l'IFSE (partie fixe de la prime).

Concernant les DDI, à la demande de la CGT, il est confirmé que la bascule dans le nouveau régime au 1er juillet 2015, pour certains corps très représentés dans ces directions, ne remettra pas en cause l'indemnité différentielle temporaire versée prochainement à de nombreux agents pour rapprocher les attributions et qu'au-delà de la période de 3 ans elle sera intégrée dans le RIFSEEP.

Le passage au RIFSEEP est d'une telle lourdeur que les ministères seront tentés de calquer la PFR

plutôt que de se lancer dans le travail important demandé.

Si la consultation du CT à l'adhésion est prévue, la CGT demande l'instauration d'un dispositif de suivi permettant un droit de regard des organisations syndicales sur l'évolution individuelle des indemnités versées à chaque agent.
