

## RIFSEEP : LE MIROIR AUX ALOUETTES

En novembre 2013, le gouvernement présentait au Conseil supérieur de la fonction publique un texte sur la mise en œuvre d'un nouveau Régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP). Ce texte fit l'unanimité contre lui. Un bel exemple de dialogue social « à la Hollandaise » puisque lors de la présentation du projet en novembre dernier lors d'un Conseil supérieur de la fonction publique d'État le RIFSEEP a été massivement rejeté par les organisations syndicales, 20 voix contre et 1 abstention (la CGC). Mais, droit dans ses bottes, le gouvernement est passé en force et a publié le 20 mai 2014, le décret 2014-513 portant création du RIFSEEP puis, le 5 décembre 2014, la circulaire afférente. Dans notre administration, les corps de la filière administrative de l'AENES sont les premiers à basculer dans ce nouveau régime depuis le 1er septembre 2015. Ils seront suivis de près par les personnels ITRF et les personnels de santé sociale, au 01/01/ 2016, puis les personnels de Bibliothèques au 01/01/2017. Ce nouveau régime indemnitaire remplacera toutes les primes fonctionnelles, l'Indemnité d'administration et de technicité (IAT), la Prime de fonction informatique (PFI) et la Prime de fonctions et de résultats (PFR). Pour l'instant, la NBI, la GIPA, et le SFT restent en dehors de ce processus de lissage et de contraction.

La volonté du gouvernement étant d'aplanir les régimes indemnitaires dans le cadre de la réforme territoriale de l'État et de permettre ainsi un jeu de chaises musicales dans tous les services de l'État. Tous les fonctionnaires (État, Territoriaux, Hospitaliers) sont concernés. Le RIFSEEP reprend l'idée centrale de la PFR, d'une prime composée d'une part fixe individualisée et d'une part variable censée récompenser le mérite, donc conjoncturelle.

L'attribution au mérite, qui ne peut être que subjective et arbitraire, fait basculer le système des primes vers une individualisation des revenus, c'est-à-dire rémunérer chaque salarié, non seulement en fonction du travail fourni, mais également en fonction d'éléments établis autoritairement par l'administration. C'est à la subjectivité des cadres que l'on fera appel pour évaluer le mérite, le comportement, les performances, etc. Les politiques de rémunération individuelles seront très largement utilisées par les directions en tant qu'outil de gestion de la main d'œuvre pour une plus grande flexibilité en introduisant des revenus différenciés entre fonctionnaires.

**Le RIFSEEP remet en cause gravement les principes du statut général des fonctionnaires en instaurant une rémunération qui ne dépendrait plus du grade, mais du poste de l'agent !**

**SIGNEZ ET FAITES SIGNER  
LA PÉTITION INTERSYNDICALE**

**<http://www.universite-democratique.org/rifseep/>**

## Qu'est-ce que le RIFSEEP ?

Ce nouveau Régime Indemnitaires est composé de :

- Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) : mensuelle, variable et ne tenant compte que des fonctions exercées, et en second temps de notre expérience professionnelle (savoir-être / savoir-faire). Les fonctions sont évaluées à partir de trois critères : encadrement, technicité et sujétions particulières. Chaque poste de travail est ainsi rangé dans un groupe de fonctions (4 groupes de fonctions pour la catégorie A, 3 groupes de fonctions pour le corps de la catégorie B, 2 groupes pour le corps de la catégorie C).
- Complément Indemnitaires Annuel (CIA) : annuel et facultatif. Il tient compte de la manière de servir à partir des résultats de l'entretien professionnel individuel. Il représente de 0 à 100% du montant maximal fixé, selon la « performance » de l'agent.

### **Le RIFSEEP se met en place à budget constant.**

Donc, si on veut attribuer une prime plus élevée à un agent, il faudra qu'un ou plusieurs autres touchent moins. Celui qui va avoir une prime intéressante une année ne sera pas assuré de la toucher l'année suivante : cela dépendra de l'arbitrage rendu chaque année sur l'utilisation de la masse salariale et de l'EPI (entretien professionnel individuel), **qui devient la pièce maîtresse de ce dispositif et se transforme en véritable outil d'évaluation hiérarchique.**

Les fonctions attribuées par les groupes ne tiennent pas compte des catégories : un agent de catégorie C pourra se retrouver avec des fonctions d'encadrement, sans être rémunéré en conséquence.

**Précisons qu'aucun recours n'est possible pour changer de groupe, c'est seulement au moment de l'EPI que les fonctions sont éventuellement réattribuées.**

Les contractuels semblent échapper pour l'instant à ce dispositif, mais cela peut très bien changer, en modulant par exemple leur prime de Noël. Et, dès qu'il obtiendront un concours, le RIFSEEP s'appliquera à eux.

Ce processus participe de la casse de la Fonction Publique initiée dès 2006 et renforcée par la Loi LRU en 2007. Le RIFSEEP remet en cause fondamentalement les principes du statut général des fonctionnaires (séparation du corps et de l'emploi, fonction publique de carrière).

C'est une remise en cause du droit à la carrière fondé sur l'ancienneté, un alignement sur le secteur privé. Cela induit aussi la disparition de l'avancement de carrière, voire à terme la disparition du mouvement interne : le blocage de l'ascenseur social.

Ce régime inique, que l'on veut nous appliquer touche tous les agents contractuels et titulaires car il met en concurrence les services et les agents, et présente le risque inéluctable de briser tous les liens, construits au fil des ans, entre agents au sein des services. Dans un même service, dans le même bureau, deux personnes de même corps et grade, effectuant les mêmes tâches pourront avoir des rémunérations différentes.

**On imagine assez bien ce qui pourra se passer dans un service où, seuls, quelques agents auront été qualifiés de « méritants » et pas les autres : tensions, instauration d'un climat délétère, méfiance et découragement des agents non sélectionnés.**

Certaines directions n'hésiteront pas à se servir du RIFSEEP pour organiser la concurrence entre des services et accélérer les restructurations qu'elles planifieront. Cette méthode de management pourra notamment être utilisée lors de la mise en place des ComUE et de la réalisation des fusions d'établissements pour mettre en œuvre les réorganisations et mutualisations de services.

Chaque agent sera ainsi amené à renégocier son salaire chaque année avec son chef de service, et il pourra tout perdre s'il veut changer de service ou d'établissement. **C'est un frein à la mobilité et à la mutation choisies.**

Pour acheter la paix sociale, nos dirigeants devraient éviter des changements trop brutaux pendant les premières années : « ne vous inquiétez pas, rien ne va changer pour vous ! ».

Mais, dès que ce processus sera rentré dans les habitudes des services, le RIFSEEP étant remis en jeu tous les ans avec l'EPI. La variabilité des primes prendra alors pleinement son sens et affectera tous les personnels, fonctionnaires titulaires.

À l'université Toulouse-Jean Jaurès, nous sommes aujourd'hui dans un temps de latence électorale, c'est le bon moment pour diffuser l'information dans tous les services et faire connaître la vraie nature du RIFSEEP et ses dangers.

**Le RIFSEEP participe, comme la remise en cause du Code du travail pour les salariés du privé, à la mise à bas de toutes les garanties collectives des travailleurs de ce pays. La lutte des travailleurs du privé et du public est la même.**



La CGT FERC Sup de l'UT2J met tout en œuvre pour qu'une intersyndicale la plus large possible dénonce l'instauration du RIFSEEP dans notre établissement et s'y oppose avec détermination.

## **Que risque de changer l'application du RIFSEEP dans notre quotidien ?**

La mise en concurrence des personnels et des services induite par l'arrivée du RIFSEEP aura sans aucun doute des répercussions sur nos comportements au travail.

Le travail en équipe garantissant une bonne ambiance, une solidarité entre collègues et surtout une harmonie du travail réalisé va être remplacé par un individualisme poussé à son paroxysme par peur de subir de plein fouet le jugement subjectif de son supérieur hiérarchique au moment de l'EPI.

Les conséquences seront à la hauteur de la violence de ce nouveau mode de management, notamment sur la santé des personnels de l'université (stress, fatigue, souffrance liée à l'isolement, multiplication des arrêts maladies, burn-out, accidents de travail...). Cela provoquera également une perte progressive de l'implication dans le travail et de la satisfaction du travail réalisé.

De plus, cette course au rendement va nuire à la qualité du travail d'ensemble et nous serons moins efficaces pour atteindre notre objectif principal qui est de servir au mieux les étudiants inscrits dans notre établissement.

**PFR hier, RIFSEEP aujourd'hui, les objectifs sont toujours les mêmes : sous prétexte de simplification, laminer les régimes indemnitaires en les tirant vers le bas, individualiser la rémunération pour mieux délégitimer les augmentations de salaires générales et diviser les agents.**

## **Les revendications de l'intersyndicale de l'ESR**

CGT (SNTRS, CGT-INRA, CGT FERC Sup), FSU (SNASUB, SNESUP, SNCS, SNEP), SNPTES, Sud Recherche EPST et FO (SNPREES, Sup autonome) refusent l'instauration du RIFSEEP et exigent que :

- les corps ITA, ITRF et de bibliothèques soient exemptés du RIFSEEP ;
- les arrêtés concernant la filière administrative de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur - (AENES) soient abrogés ;
- les primes soient liées au grade et non au poste occupé, qu'elles suivent l'évolution du point d'indice, et soient non modulables individuellement
- les primes, pour toutes les catégories, soient revalorisées au niveau national, (le taux moyen de prime servi dans notre ministère est de l'ordre de 12 % contre 45% dans les autres ministères - chiffres Fonction Publique 2011) ;
- toutes les primes servant de complément salarial soient ensuite intégrées dans le traitement indiciaire et les grilles revalorisées en conséquence.

## Pour une Fonction publique de carrière

Le RIFSEEP remet en cause un principe fondateur du statut de la Fonction publique, celui de la séparation du grade et de l'emploi, en vertu duquel tout fonctionnaire titulaire a vocation à occuper n'importe quel emploi de son corps. C'est ce principe qui fonde la logique de carrière et l'indépendance du fonctionnaire car elle garantit la rémunération du niveau de qualification de son corps quel que soit l'emploi exercé, et sa progression en fonction de son ancienneté.

Avec le RIFSEEP, ce n'est plus le grade et l'ancienneté qui déterminent nos traitements mais notre « métier » et notre mérite. Or, les responsabilités et technicités exercées dans le cadre de notre « métier », ce ne sont pas les agents qui les choisissent, c'est leur hiérarchie. Tout comme c'est leur hiérarchie qui évalue leur « mérite ».

Aussi, dorénavant, avec l'IFSE et le CIA, tout pouvoir serait donné à l'appréciation discrétionnaire de nos hiérarchies pour fixer notre indemnitaire et ainsi influencer de façon décisive sur notre droit à la carrière.

**La casse des garanties statutaires tout en prétendant défendre les statuts !**

Avec le RIFSEEP, ce seraient les fonctions exercées et la manière de servir qui permettraient de déterminer une part de plus en plus importante de nos traitements.

Autrement dit, le RIFSEEP est un élément décisif pour aller vers la mise en place d'une Fonction publique d'emplois où les notions de « métiers », de « groupes de fonctions » et de « compétences » doivent se substituer aux garanties liées à la réussite à un concours, au droit à la carrière, au statut et à la distinction entre le grade et l'emploi.

## Les revendications de la CGT FERC Sup

La CGT FERC Sup rappelle que ses revendications permettraient de répondre rapidement, clairement et facilement à la nécessaire révision en profondeur du traitement des agents de la Fonction publique en général et des salariés de l'enseignement supérieur et de la recherche en particulier :

- La revalorisation immédiate et substantielle du point d'indice.
- La refonte de l'ensemble des grilles de traitement.
- L'abandon de l'entretien professionnel.
- L'intégration de toutes les primes dans les rémunérations.
- En mesure transitoire, un même niveau d'indemnités pour l'ensemble des corps (AENES, ITRF, Bibliothèques) à 20% de la rémunération.

La CGT FERC Sup demande au gouvernement de retirer son sinistre projet de RIFSEEP et d'ouvrir immédiatement des négociations autour des propositions de la CGT afin d'arrêter l'immense déclassement des fonctionnaires amorcé depuis trente ans, de redonner du sens à leur carrière et de garantir solidement le principe, cher à la République, d'égalité d'accès aux services publics pour tous les citoyens.

**Avec le gel du point d'indice, les fonctionnaires ont déjà perdu 13,9% de rémunération par rapport à l'inflation. La priorité doit être donnée à la reconstruction de la grille indiciaire !**

**Le syndicat CGT-UT2J appelle les personnels de l'établissement à se réunir en Assemblée générale le 3 mai 2016 pour construire la lutte contre le RIFSEEP et contre la loi « Travail » qui constituent les volets public et privé d'un même projet contre les travailleurs.**

**Contact :** [secretariat@cgt-utm.net](mailto:secretariat@cgt-utm.net)

**Permanence :**

Tous les jeudis, de 12h30 à 14h, au local CGT (1<sup>er</sup> étage, bât. 18)

**Site de la CGT FERC Sup:** [www.cgt-utm.net](http://www.cgt-utm.net)



PRÉSENTE, OFFENSIVE, DÉRANGANTE,  
DEMAIN ET ICI