Le RIFSEEP, levier de l'individualisation des carrières

La fin d'année approche : pour beaucoup d'entre nous, c'est le moment fatidique de l'annonce du montant de la prime de fin d'année intégrée au RIFSEEP, le fameux CIA, complément indemnitaire annuel. Car le RIFSEEP, loin d'être un outil de motivation des agents, est une **nouvelle brèche dans notre statut et un outil de mise en concurrence des agents**. Contrairement aux grands discours de l'administration, il n'a pas permis d'augmenter notre pouvoir d'achat. Pire, il peut être un levier pour une vraie individualisation des carrières.

Le statut de la fonction publique repose sur un principe d'égalité de revenu, à corps, grade et ancienneté égales : théoriquement le traitement du fonctionnaire est purement indexé sur son indice. Mais les gouvernements successifs ont peu à peu battu en brèche ce principe avec la multiplication des régimes indemnitaires (IAT, IFTS, prime de rendement, prime informatique, PFR). Pour les personnels administratifs, les primes peuvent atteindre 15% parfois jusqu'à 35% du salaire ! Le RIFSEEP était censé agréger l'ensemble de ces primes pour simplifier les rémunérations. **On conserve pourtant des attributions extrêmement opaques et profondément inégalitaires qui ne masquent que très mal nos baisses de pouvoir d'achat**. Instauré entre 2015 et 2017, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est venu remplacer la PFR (prime fonction résultat) mais il en a conservé la philosophie. Il s'agit bien d'instiller autant que possible dans la fonction publique une rémunération au mérite…

Le RIFSEEP se compose de deux primes : l'IFSE (indemnité de fonction, sujétion et expertise) et le CIA. L'IFSE fonctionne à rebours du statut : versée mensuellement, elle est censée être indexée sur la fonction exercée et non sur le grade. C'est le poste qui devient primordial et non le corps de l'agent ! Chaque poste est coté dans un groupe de fonction déterminant un plafond et un plancher pour le montant de la prime, mais **l'IFSE à l'intérieur de ce groupe peut être modulée individuellement selon le bon vouloir dans la hiérarchie, sans aucun recours possible**. Dans les faits, pas un collègue ne sera payé pareil à grade égal ! **C'est aussi un outil de déqualification des postes** : évidemment voir reconnues ses fonctions peut sembler intéressant. Mais c'est surtout un cache misère pour tous les collègues catégorie C exerçant des fonctions de catégorie A, ou B sur des fonctions de A ! La vraie réponse serait une requalification statutaire des agents avec un traitement et un déroulement de carrière correspondant aux fonctions exercées… **Quant au CIA, il est pensé comme la partie mérite du RIFSEEP : il reste d'ailleurs facultatif** et doit être attribué « en tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent ». Bonjour l'ambiance ! Ai-je été assez sage ? Aurais-je droit cette année à ma prime ?

Ce régime indemnitaire reste largement obscur pour la plupart des agents, et notamment pour les ITRF qui viennent de basculer au RIFSEEP en septembre 2017. La CGT a toujours dénoncé la part trop importante des primes dans le revenu des agents, résultat d'une politique de rémunération à la performance qui individualise le salaire des agents. Rappelons que les primes ne sont que très faiblement prises en compte dans le calcul de la retraite ! **La CGT défendra toujours une rémunération basée sur le traitement indiciaire et la progression de carrière**, c'est pourquoi nous revendiquons depuis toujours l'intégration dans les salaires sous forme de points d'indice négociés collectivement. **A court terme, nous revendiquons :**

- La transparence et la mise en place de critères objectifs et collectifs dans l'attribution des primes
- Le déplafonnement des primes, hors encadrement supérieur et notamment en catégorie B et C
- La mise en place de planchers indemnitaires dignes permettant de restaurer notre pouvoir d'achat : 10 000€ annuels minimum pour tous les agents

- La mise en place de plafonds indemnitaires : une échelle de 1 à 4 serait déjà une façon de corriger les inégalités et de mettre fin aux attributions extravagantes de l'encadrement supérieur !