

RIFSEEP : diviser pour mieux régner !

On le sait, le point d'indice est gelé depuis des années. Nous perdons année après année un peu plus de pouvoir d'achat face à l'évolution du coût de la vie.

Face à ce blocage, les gouvernements successifs déplacent les questions salariales sur l'attribution de primes. Or celles-ci sont distribuées de façon discrétionnaire, voire discriminatoires. De plus un nombre croissant d'agents de catégorie C ont depuis longtemps atteint le plafond indemnitaire.

Face à cette situation, déjà maintes fois dénoncée, la solution « miracle » que nous propose désormais le ministre de la fonction, par un décret du 20 mai 2014, s'appelle RIFSEEP pour « régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ». Tout le monde devra y passer « à l'horizon 2017 » mais ça sera dès le 1^{er} juillet 2015 pour les adjoints administratifs, les secrétaires administratifs et les attachés

Mais loin d'une revalorisation salariale pour tous ou des bas salaires, nous sommes face à une véritable arnaque visant à individualiser un peu plus notre rémunération à budget constant.



De quoi s'agit-il ?

Le système des primes va être entièrement refondu au travers de deux indemnités :

- une indemnité principale, fixe, dite « *indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise* » et liée, comme son nom l'indique, à la fonction exercée par l'agent et à son « *expérience professionnelle* » ;

- une indemnité complémentaire, variable, liée à « *l'engagement professionnel et à la manière de servir* » et indexée sur l'entretien professionnel.

Nous connaissons déjà le système des parts variables avec son lot d'arbitraire, de discriminations et de décisions discrétionnaires de nos directions. La nouveauté vient de la part fixe des primes, l'indemnité principale, qui sera elle-même modulée en différents groupes (4 pour les A, 3 pour les B et 2 pour les C) selon des critères « *d'encadrement, d'expertise, de qualification ou de sujétions* » liés au poste occupé.

Ainsi avec cette indemnité principale nous aurons désormais des agents plus ou moins payés au sein d'un même grade en fonction des emplois occupés. La circulaire du 5 décembre 2014 précise « *que la différence [indemnitaire] doit être relativement sensible d'un groupe à l'autre* ».

Divisions partout, justice nulle part

Or comme tout ceci s'effectue à budget constant, le déblocage des plafonds indemnitaires s'avère un leurre. Il n'y aura en réalité aucune augmentation globale mais des inégalités accrues ainsi qu'une concurrence et individualisation exacerbée entre agents.

Ainsi la circulaire du 5 décembre prend soin de préciser qu'il n'y aura aucune « *revalorisation automatique* » lors de l'entrée en vigueur du système. En fonctions des changements d'affectation certains pourront même voir le montant de leur rémunération revu à la baisse.

Nous nous opposons à toute mesure visant à individualiser encore un peu plus nos rémunérations et qui ne répond en rien à l'urgence de revalorisation des bas salaires des catégories C.

NOUS REVENDIQUONS :

- L'intégration des primes dans le salaire
- une carrière linéaire au sein d'un même corps
- le dégel du point d'indice et sa revalorisation d'au moins 18%, correspondant à la perte subie depuis le 1er janvier 2000 par rapport à l'inflation ;
- une revalorisation immédiate de la grille indiciaire des agents de catégorie C