



Déclaration FSU sur le projet de circulaire RIFSEEP

Réunion du 22 janvier 2014

La FSU a critiqué depuis le début des discussions l'orientation prise sur le nouveau régime indemnitaire à propos duquel vous soumettez à concertation aujourd'hui un projet de circulaire.

Nous regrettons à ce propos qu'il n'ait pas été porté à notre connaissance la version définitive du décret incluant les amendements à propos desquels il avait été dit qu'ils seraient pris en compte.

La quasi-totalité des organisations syndicales ont voté contre le projet de décret qu'il est aujourd'hui proposé de préciser par circulaire. C'est un signal qui, pour le moins, aurait dû alerter le gouvernement sur l'importance des problèmes soulevés.

Cela devrait amener *a minima* à une certaine prudence dans la rédaction de la note de contexte qui précède la circulaire elle-même. Est utilisé notamment le terme de « constat partagé » sur le bilan de la Primes de Fonctions et de Résultats (PFR). Si nous sommes d'accord pour dire que la PFR est un désastre du point de vue des agents, qu'elle ne contribue en rien aux dynamiques collectives, qu'elle introduit des logiques de concurrence et d'individualisation, nous ne partageons pas votre entrée critique qui se fonde sur les seuls effets de bord du point de vue de la gestion des personnels.

Par contre nous sommes d'accord pour dire que les « pratiques de gestion divergentes » par exemple ont surtout permis tous les petits bricolages faisant perdre le sens même de l'indemnité, laissant la place à l'arbitraire.

La PFR, comme d'autres régimes indemnitaires, n'a été que du complément salarial dont l'individualisation procède d'une généralisation de l'inégalité de traitement des agents, de leur mise en concurrence, de l'opacité accrue.

Le terme de « constat partagé » n'est donc pas juste. Il y a par contre un faisceau de constats différents qui convergent pour signifier que la PFR est une mauvaise mesure. Nous en réclamons l'abrogation.

Nous avons toutefois critiqué votre projet parce qu'il aggrave les éléments d'individualisation, qu'il risque d'aboutir au contraire de l'objectif de transparence affiché et qu'il va introduire des contradictions avec le fondement du traitement indiciaire (comme la prise en compte de l'expérience).

Pourquoi ne pas entendre l'expression du vote des organisations syndicales au conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat ? Le risque qu'il y a à passer en force est de susciter encore de la déception. Après celle de la revalorisation manquée de la catégorie C, nous ne comprenons pas le sens politique de cet entêtement.

Dans la partie valorisation des fonctions, par exemple, alors que les fonctions afférentes au poste sont abordées, apparaissent les questions de formation, d'expérience et même la notion absconse de « bagage

fonctionnel » (certes avec des guillemets)... Toute chose qui relève de l'agent plus que du poste ou même des fonctions liées à ce poste.

Nous continuons de défendre le principe selon lequel la prise en compte de l'expérience dans la rémunération procède du traitement indiciaire et de la progression de carrière.

Rien n'est dit sur la notification à l'agent des motifs qui justifie la catégorisation de son poste (ou de ses fonctions) et finalement l'attribution d'un certain montant d'indemnité. Le déroulement de carrière, lui, est abordé en CAP, et le recours est possible.

D'ailleurs, nous notons qu'est introduite, au motif de corriger les effets les plus néfastes de la PFR en matière de mobilité, un effet d'aubaine comme mode de gestion : l'expérience n'est pas prise en compte à valeur égale selon les possibilités constatées de mobilité. C'est simplement inacceptable.

En page 5 est indiqué que les « groupes de fonctions sont formellement déconnectés du grade », et est souligné dans le même paragraphe que le « grade ne sera donc pas absent des groupes de fonctions ». De ce fait, l'exemple donné en page 7 concentre toutes les contradictions que nous voyons dans le projet de circulaire et dans le décret lui-même. Le montant plancher pourrait varier en fonction du grade alors même que les fonctions exercées peuvent tout à fait être identiques. Ensuite est rappelé qu'il peut y avoir une différence de traitement entre l'administration centrale et les services déconcentrés. C'est, de notre point de vue, absolument injustifié.

De plus, le complément indemnitaire lié à l'engagement individuel permet une variation infiniment plus individualisée et différente d'un agent à l'autre (de 7 niveaux – de 0 à 6 – on passe à 100, sans les décimales !). Le fait de l'asseoir sur le plafond permet de tordre à outrance l'esprit prêté à ce nouveau régime indemnitaire dans les présentations qui en ont été faites et dont la lettre est aujourd'hui si décalée. Nous insistons une nouvelle fois sur le caractère particulièrement diviseur des pratiques que cela sous-tend. Pourquoi les « pratiques de gestion divergentes » ne se retrouveraient pas, à partir de l'existant d'ailleurs ?

Au total, les problèmes de mobilité, les injustices et les ressentiments rencontrés avec la PFR risquent bien de se retrouver avec ce nouveau régime.

Enfin, il est préconisé de faire des efforts de transparence. Devant l'éclatement prévisible encore plus grand des situations, devant les risques d'aggravation des inégalités de traitements, cette préconisation risque bien de n'aboutir qu'à communiquer les grandes tendances aux comités techniques. Par ailleurs, dans la rédaction sur le rôle central des comités techniques. La FSU souligne que les CT sont consultatifs et qu'elle n'entend pas porter une co-responsabilité dans la mise en œuvre de cette nouvelle usine à gaz indemnitaire. D'autant qu'il risque surtout de créer davantage de ressentiment chez les agents. Pour la FSU, c'est bien l'indiciaire qu'il faut faire progresser sensiblement, par l'augmentation de la valeur du point d'indice et la revalorisation des grilles, et faire reculer à son profit la part de l'indemnitaire dans les revenus. Cela passe par une harmonisation indemnitaire qui s'attache à rétablir le principe d'égalité avant intégration dans l'indiciaire, et borner le recours aux primes à la rémunération de situations précises de sujétions particulières.