



Septembre 2014
Numéro 29

ARS-DRJSCS-DDCS-DDCSPP-MNC

Syndicat National CGT des Affaires Sanitaires et Sociales

14, avenue Duquesne 75350 Paris 07 SP syndicat-cgt-unas@sante.gouv.fr - <http://www.unas.cgt.fr>

Spécial Primes 2014

Des mesures d'urgence sont nécessaires!

Editorial

Le régime indemnitaire devient au fil du temps un sujet de plus en plus sensible, enjeu central de la politique de rémunération dans la fonction publique, dans le contexte actuel de blocage durable de la valeur du point indiciaire, assorti de mesures d'individualisation des rémunérations.

Autrefois limitées à la reconnaissance de sujétions spéciales liée à des conditions de travail particulières (travail de nuit, horaires décalés, pénibilité de certains postes...) ou à l'indemnisation des heures supplémentaires, ces rémunérations dites « accessoires » deviennent de plus en plus présentes et essentielles sur les feuilles de paye. En effet, pour répondre aux légitimes revendications des personnels, les ministères ont souvent répondu au fil des ans par « l'invention » d'une nouvelle prime qui est venue se rajouter aux autres, si bien qu'il existe maintenant plus de 1700 primes diverses et variées dans la fonction publique !

Les primes, cultivant et propageant dans nos services l'individualisme et l'injustice, sont des sujets de discorde entre les agents, de tension dans les équipes,

au grand bénéfice de l'administration qui en profite pour « diviser pour mieux régner ».

De plus, les primes sont maintenant confrontées au diktat de la MAP (modernisation de l'action publique) qui astreint les administrations à gérer leurs masses salariales, si bien que des plafonds d'attribution aujourd'hui obsolètes viennent rendre absurde et incohérent un système jusque là déjà bien injuste...

CHASSEUR DE PRIMES



De nombreux collègues, à la lecture de la nouvelle circulaire indemnitaire 2014 s'interrogent légitimement sur une telle situation !

La CGT a donc choisi dans ce journal de faire le point sur ce sujet et d'apporter ses éléments d'analyse et positions.

Primes 2014 : ça plafonne !

La note de service ministérielle DRH/SD1G/2014/252 du 26 août 2014 prévoit un taux d'évolution différencié selon les catégories et les corps :

Catégories	Taux d'évolution %
Inspecteurs Jeunesse et Sports en services déconcentrés et établissements publics	26 %
Catégorie C	5 %
Catégorie B (hors assistants de service social – ASS)	3 %
Filière sociale (CTSS et ASS)	3 %
Catégorie A (hors corps des conseillers techniques de service social –CTSS- et inspecteurs Jeunesse et Sports)	2 %
Inspecteurs Jeunesse et Sports en administration centrale	2 %
Contractuels	2 %

Ces taux sont en fait purement théoriques car la réalité est différente comme le montrent les tableaux que la CGT a élaboré (voir annexe en fin de journal)

L'alerte avait été lancée l'an dernier : les montants des indemnités tendent à se rapprocher dangereusement des plafonds réglementaires. Ça commençait à coïncider pour quelques corps.

Cette année, c'est tout le système qui est désormais grippé !

Il en ressort des anomalies criantes :

1/ Pour 3 corps (MISP, PHISP, adjoints sanitaires) certains montants moyens sont inchangés en 2014 par rapport à 2013

5 grades sont concernés :

- MISP chef, MISP,
- PHISP chef, PHISP,
- adjoint sanitaire principal 1^e classe.

Pour les agents concernés, la réalité c'est une progression nulle ! Il convient de préciser que pour les grades d'adjoint sanitaire autres que principal 1^e classe, la progression est inférieure à 1 % !

2/ Pour les trois mêmes corps, certains montants moyens atteignent le montant plafond

8 grades sont concernés :

- MISP chef, MISP
- PHISP chef, PHISP
- les 4 grades des adjoints sanitaires.

Ainsi c'est tout le corps des adjoints sanitaires qui se retrouve bloqué !

3/ Pour une large majorité de corps, la variabilité des primes n'atteint plus 120 %

Sur 18 corps présents dans les services territoriaux,

- Pour 11 de ces corps, la limite supérieure de la modulation (variation de 80 % à 120 % par rapport au taux moyen) n'atteint pas 120 % comme le prévoit la circulaire sur l'attribution des éléments accessoires car le plafond réglementaire serait dépassé !
- Pour les 7 autres corps, 5 corps comportent au moins 1 grade pour lequel la modulation n'atteint pas 120 %.

Quant aux deux derniers non menacés par les plafonds, ce ne sont pas pour autant des « privilégiés » : il s'agit d'une part du corps des attachés, qui comporte dans les services territoriaux des agents à qui on a refusé l'accès au corps des IASS. D'autre part, il s'agit des agents contractuels dont les indemnités restent extrêmement faibles.

Lors du CTM du 10 juillet, l'administration a laissé entendre que le barème 2014 n'était que provisoire et qu'il pourrait faire l'objet d'un additif lorsque les plafonds seraient relevés, en précisant toutefois que cette mesure serait conditionnée par l'entrée des corps concernés dans la nouvelle Indemnité de Fonction de Sujétion et d'Expertise (IFSE). **Voir ci après**

En premier lieu on notera que cette affirmation tient du « vœu pieux » car elle a bien peu de chances d'aboutir en 2014, l'entrée en vigueur de l'IFSE n'étant pas prévue avant 2015. Ensuite, quelle crédibilité pourrait-on accorder à ce qui ressemble à une vague promesse en 2014, alors même que le problème a été posé dès l'an dernier en 2013 à la même époque ?

Si l'administration avait la volonté de débloquer la situation, elle s'en serait donné les moyens. En un an elle avait le temps de le faire. Pour relever un plafond, il suffit de prendre un arrêté. **En réalité, tout se passe comme si elle organisait un blocage progressif des primes en plus du blocage des salaires !**

Dans un contexte général de baisse des rémunérations du fait du gel du point d'indice, du quasi blocage des promotions et de la hausse des cotisations retraites, une telle attitude est insupportable !

Un relèvement d'urgence des plafonds s'impose, sans attendre la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire !

L'instauration du nouveau régime indemnitaire tenant compte des « fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel » (RIFSEEP) : une resucée de la PFR, en pire !

Le décret portant création d'un **Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)** dans la fonction publique de l'Etat, décret n°2014-513 du 20 mai 2014, est paru au Journal Officiel le 22 mai dernier.

Au même JO est paru l'arrêté interministériel pris pour l'application du décret aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat, arrêté du 20 mai 2014.

Cette création constitue la dernière étape d'un mauvais feuilleton qui n'est pas terminé : l'épilogue est prévu en 2017.

La fin discrète de la PFR

Dès 2012 le gouvernement a fait savoir que la Prime de Fonctions et de Résultats instaurée par le gouvernement précédent ne correspondait pas à ses objectifs.

En quoi consistait le système de la PFR ? On peut le résumer schématiquement ainsi :

- un cadre global interministériel, mais chaque ministère gardait la main sur les montants individuels et les marges de variation ;
- un traitement par filières de métiers ;
- un système comportant 2 volets :
 - une part fonctionnelle, modulable de 1 à 6, liée aux fonctions exercées (stable) ;
 - une part individuelle, modulable de 0 à 6, liée à la performance (révisable chaque année) ;
- un rôle important donné à l'entretien professionnel.

La PFR c'était globalement un système fondé sur l'arbitraire, idéologiquement marqué (la performance !), qui, sous couvert d'une prétendue valorisation du travail des fonctionnaires, visait à sortir du cadre du statut de la fonction publique et à précariser une part non négligeable du régime indemnitaire.



C'est pourquoi la CGT s'est résolument opposée à la PFR !

Celle-ci a néanmoins été installée pour les 24 000 attachés (sur l'ensemble du champ de la fonction publique de l'Etat). Il était prévu de l'étendre aux 450 000 agents de la filière administrative de la fonction publique de l'Etat, mais les gouvernements en place depuis 2012 en ont décidé autrement. Sans communiquer outre mesure sur le sujet, la ministre a annoncé une concertation sur un nouveau régime.

Le passage en force au nouveau régime

Le projet de création du RIFSEEP a été présenté au Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'Etat le 6 novembre 2013. L'ensemble des organisations syndicales ont voté contre, à l'exception de la CGC qui s'est abstenue.

Malgré ce rejet quasi-unanime, le ministère de la fonction publique a convoqué les organisations syndicales à une réunion de concertation le 22 janvier 2014... sur un projet de circulaire destinée à mettre en œuvre le RIFSEEP ! A l'issue de la réunion, l'intersyndicale CFTD-CFTC-CGT-FO-FSU-Solidaires-UNSA a dénoncé le passage en force et s'est exprimée en ces termes :

« Nos organisations étaient, et demeurent, favorables à l'abandon de la PFR... L'IFSEEP se révèle aujourd'hui être un système de rémunération plus complexe, allant vers plus d'individualisation et tout aussi néfaste pour la mobilité. A bien des égards, elle nous semble aggraver la situation créée par la PFR. »

Les arguments avancés par l'administration au cours de la réunion du 22 janvier démontrent que les motivations réelles de cette dernière sont loin d'aller dans le sens d'un progrès pour les agents :

• **Corriger les effets néfastes de la PFR ?** Pourquoi alors y laisser les attachés et commencer par les adjoints administratifs ?

• **Faciliter les mobilités ?** C'est tout l'inverse qui se passera : qui peut croire une seconde qu'un agent affecté sur un poste mieux valorisé sur le plan indemnitaire lâchera celui-ci pour un poste à indemnité moindre ?

• **Donner une marge aux corps de catégorie C bloqués par le plafond du régime indemnitaire ?** Et les autres corps ? En réalité, il suffit de prendre un arrêté pour déplafonner ! Cet argument là frise le chantage : acceptez, sinon vous êtes bloqués...

Depuis, le décret et l'arrêté d'application pour les adjoints administratifs datés du 20 mai 2014 ont été publiés. La circulaire d'application de la fonction publique, elle, bien que discutée avant même la parution du décret, n'est pas (pas encore ?) parue.

Le passage en force au nouveau régime indemnitaire préempte largement les choix en matière de rémunération qui sont censés être discutés dans le cadre des négociations dites PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et rémunérations) qui devraient se dérouler cet automne et discrédite totalement les discours sur la « concertation », le « dialogue social ».

De telle sorte que bien que la circulaire d'application du décret ne soit pas parue, on ne voit pas de raison qui pourrait amener l'administration à changer les dispositions contenues dans le projet de texte remis aux organisations syndicales en début d'année.

RIFSEEP, mode d'emploi

Petit « digest » de cette nouvelle invention de nos têtes pensantes...

Qui ?

A priori **tous les agents** relevant de la fonction publique de l'Etat. Le projet de circulaire non abouti à ce jour prévoyait comme seule exception possible les corps et emplois dont le régime indemnitaire est composé majoritairement de primes indexées sur le traitement indiciaire brut (police nationale) ou compensant des sujétions particulières (personnels enseignants de l'Education nationale).

Les **corps suivants sont déclarés prioritaires** pour la mise en place du RIFSEEP par le projet de circulaire :

- les adjoints administratifs ;
- les secrétaires administratifs ;
- la filière sociale : conseillers techniques, assistants, conseillers pour l'action sociale.

C'est d'ores et déjà fait (en ce qui concerne la parution du texte) pour les adjoints administratifs.



Quand ?

Pour les corps prioritaires, à partir du **1^{er} juillet 2015**.
Pour tous les autres (sauf exceptions non précisées), au **1^{er} janvier 2017**.

Pourquoi ?

L'IFSE a vocation à se substituer aux régimes indemnitaires ayant le même objet pour tous les fonctionnaires de l'Etat. Elle remplacerait ainsi le maquis des 1 700 primes de la fonction publique. (Il faudra voir néanmoins ce que recouvrent les « exceptions » au dispositif).

Les autres objectifs affichés par la DGAFP :

- Renforcer le pilotage interministériel
- Reconnaître les parcours professionnels et les acquis de l'expérience
- Valoriser l'engagement professionnel
- Assurer un suivi

Selon la CGT :

La PFR étant discréditée, trop marquée « Sarkozy », il fallait présenter un nouvel emballage pour préserver l'essentiel : la valorisation de la performance individuelle. Au passage, le ministère du budget accentue sa mainmise.

Quoi ?

Le régime indemnitaire comprend deux parties :

1/ Une indemnité principale, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), versée mensuellement.

Pour chaque corps ou statut d'emploi, les fonctions occupées sont réparties dans différents groupes. Le projet de circulaire recommandait :

- 4 à 5 groupes pour la catégorie A
- 3 groupes pour la catégorie B
- 2 groupes pour la catégorie C.

La répartition des différents types de postes entre ces groupes de fonctions doit être effectuée en tenant compte de trois sortes de critères :

- 1° Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- 2° Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- 3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Par ailleurs l'expérience professionnelle serait prise en compte selon le projet de circulaire via un réexamen dans les cas suivants :

- changement de groupe de fonctions (exemple : davantage d'encadrement)
- mobilité vers un même groupe de fonctions
- changement de grade suite à une promotion
- a minima, tous les 4 ans.

2/ Un complément indemnitaire lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, attribué annuellement.

Le projet de circulaire mentionne explicitement que l'appréciation de la manière de servir « se fonde notamment sur l'entretien professionnel ».

Les attributions individuelles seraient comprises entre 0 et 100 % d'un montant maximal fixé par catégorie de fonctions, de façon à ne pas excéder :

- 25 % du plafond global RIFSEEP pour les corps dits A+,
- 15 % pour les corps relevant de la catégorie A,
- 12 % pour les corps relevant de la catégorie B,
- 10 % pour les corps relevant de la catégorie C.

Il est bien précisé dans le projet que « les attributions individuelles n'ont pas vocation à être reconduites automatiquement d'une année sur l'autre ».

Le projet indique que « le complément indemnitaire revêt un caractère facultatif » et ajoute que ce serait bien de le mettre en œuvre pour la catégorie.

Comment ?

Le décret prévoit que le nombre de groupes de fonctions est fixé pour chaque corps ou statut d'emploi par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget et, le cas échéant, du ministre intéressé.

Cet arrêté fixe les montants minimaux par grade, les montants maximaux afférents à chaque groupe de fonctions et les montants maximaux applicables aux agents logés par nécessité de service.

Les mêmes ministres fixent également par arrêté le montant maximal du complément indemnitaire annuel par groupes de fonctions.

Il reviendrait à chaque ministère de prévoir pour chaque corps la répartition des postes au sein des groupes de fonctions. Cette déclinaison du dispositif devrait se faire par voie de circulaire ou d'instruction.

L'exemple des adjoints administratifs

Partie 1 : les fonctions exercées

Groupe de fonctions	Plafond de l'IFSE	Groupe de fonctions	Plafond de l'IFSE <i>Agents bénéficiant d'une concession de logement</i>
Groupe 1	11 340	Groupe 1	7 090
Groupe 2	10 800	Groupe 2	6 750

Partie 2 : la manière de servir

Grade et Emplois	Montant minimal	Groupe de fonctions	Montant maximal du complément indemnitaire annuel
AAP1 / AAP2 et emploi fonctionnel	1 350	Groupe 1	1 260
AA1 / AA2	2 000	Groupe 2	1 200

L'analyse et les revendications du SNASS-CGT

La logique du RIFSEEP est exactement calquée sur celle de la PFR. Ainsi, le nouveau régime repose :

- sur une part « fonctions », puisque l'IFSE est directement liée à l'appartenance à un groupe de fonctions ;

- sur une part « résultats », puisque le complément indemnitaire éventuel « permet d'apprécier la valeur professionnelle de l'agent » en se fondant sur l'entretien professionnel qui repose sur des objectifs à atteindre.

Il s'agit bien d'un **système au mérite** qui valorise à outrance la performance individuelle, en cohérence avec l'idéologie de la « **compétitivité** » issue du secteur privé. La rémunération va dépendre de la qualité des relations que les agents entretiennent avec leurs supérieurs hiérarchiques. C'est évidemment la porte ouverte à l'arbitraire le plus total.

Ce système complexe – le classement des agents dans des groupes de fonctions distincts selon les corps a tout de l'usine à gaz - repose sur **une logique contraire à celle du statut**, en ce sens qu'elle est contraire à **la séparation du grade et de l'emploi** : dans cette logique, l'emploi tend à marginaliser le grade.

Pour deux agents du même grade, **les rémunérations seront distinctes selon les postes occupés**. D'une part cela entraînera inévitablement des tensions entre les agents, d'autre part cela bloquera toute mobilité : quel agent accepterait d'être affecté sur un poste moins rémunéré ?

On veut donc nous imposer un système arbitraire, compliqué, idéologiquement connoté, bloquant, lourd de dangers pour un fonctionnement harmonieux des services et les relations entre les agents.

Enfin, n'oublions pas le **contexte politique** d'application de ce nouveau régime indemnitaire : 50 milliards d'économies exigé par le « couple exécutif » et le ministère des Finances dans les budgets publics signifient des enveloppes de masse salariale de plus en plus tendues qui imposeront donc des arbitrages serrés à nos têtes pensantes : si certains corps pourront tirer leur épingle du jeu, d'autres auront des miettes...Injustices et inégalités en vue ?



Bien que le décret soit paru, **il est toujours temps de stopper un projet aussi néfaste**. Le gouvernement a annoncé sa volonté d'engager des négociations sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations (négociations dites « PPCR »). Ces négociations pourraient commencer cet automne.

Comment le gouvernement pourrait-il en même temps engager des négociations et imposer le RIFSEEP à des organisations syndicales qui en rejettent le principe à la quasi unanimité ?

La ministre de la fonction publique, Marylise Lebranchu, a évoqué lors de rencontres avec les organisations syndicales l'idée d'un **rééquilibrage du régime indemnitaire dans la rémunération globale**. Nous ne pouvons qu'adhérer à cette idée qui reviendrait, à revenu global constant, à intégrer une

partie des primes dans le salaire, très ancienne revendication de la CGT.

Alors que les primes ne représentaient que 15,6 % du total des rémunérations des fonctionnaires en 1990, elles représentaient déjà 24,8 % de ce total en 2010.

Et en quatre ans, ce chiffre a mécaniquement augmenté puisque le point d'indice est gelé et que les primes ont continué à progresser. Il est clair que si on doit rééquilibrer les rémunérations, il faut revoir le système des primes.

Mais on peut s'interroger sur la réelle volonté affichée le 1^{er} juillet par la ministre de la fonction publique de « basculer de

l'indemnitare dans l'indiciaire » alors qu'un nouveau régime indemnitaire est mis en place...



Le SNASS CGT revendique

- l'abandon du RIFSEEP,
- le relèvement immédiat des plafonds réglementaires des primes,
- l'augmentation du point d'indice à hauteur des pertes de pouvoir d'achat constatées,
- l'ouverture de négociations permettant de réelles avancées pour les agents en matière de parcours professionnels, de carrières et de rémunération, dans le respect du statut de la fonction publique.

Bulletin d'adhésion

Nom :

Prénom :

Corps/Grade :

Date de naissance :

Adresse administrative :

Adresse mail :

*A remettre à un militant CGT ou à renvoyer à :
Syndicat CGT, bureau 0428,
14 avenue Duquesne 75350 Paris 07 SP*

