

CTMEN DU 4 MAI 2017
POINT 3.d, RIFSEEP
DECLARATION LIMINAIRE UNSA par Jean-Marc Boeuf

Avant d'aborder cette question, il convient de garder à l'esprit que l'UNSA a voté contre ce dispositif à l'origine.

Aujourd'hui, nous avons le bilan que nous réclamions et nous nous en félicitons. C'est un travail pas négligeable pour nos collègues des académies et du ministère et nous tenons à préciser que notre appréciation critique, notamment sur l'envoi très tardif des documents, n'est en aucun cas un déni du travail accompli à propos d'un dispositif complexe.

De cette complexité, examinée ce jour sous la contrainte du temps, il est peut-être utile de rappeler quelques aspects.

Tout d'abord, complexité parce quasi universalité. Le RIFSEEP s'applique à la majorité des personnels autres qu'enseignants de notre département ministériel.

Cette unicité de forme devrait permettre lorsque c'est justifié une convergence de fond s'agissant du montant des indemnités servies. Elle autorise également plus aisément des comparaisons lorsqu'elles sont justifiées, entre personnels appartenant à une même catégorie de la fonction publique. Mais son application actuelle répond-elle vraiment à cette ambition ? Nous en doutons fortement.

Complexité encore par rapport à ce qu'était la PFR.

La PFR, dont nous avons critiqué également l'instauration, ne s'appliquait qu'à une partie des collègues des filières dont nous parlons aujourd'hui et était un système fondé sur des fonctions attachées à un grade.

Le RIFSEEP, qui s'applique à l'ensemble des agents des filières concernées, est un système fondé sur des fonctions attachées à un corps.

Nous verrons que cela n'a pas forcément constitué une simplification ni un progrès.

Dès lors, toute comparaison entre dispositifs est malaisée. La seule certitude, c'est que nul ne devait y perdre. Cette certitude, qui relève de la moindre des choses, est un peu maigre pour apprécier la qualité d'un dispositif dans le temps.

L'écueil majeur de la PFR, c'était l'accentuation de la dispersion indemnitaire au sein des grades concernés.

L'écueil majeur du RIFSEEP est peut-être encore plus dangereux : c'est l'accentuation, au sein des minima / maxima fixés, de la divergence indemnitaire au sein des corps pour des fonctions identiques, divergence que peut venir accentuer un peu plus le CIA. Or, comment justifier, si ce n'est par l'arbitraire local, la différence de rémunération entre des fonctions identiques ?

Pour palier cet écueil, l'UNSA au cours de négociations avait obtenu un certain nombre de garanties :

- Des minima ministériels par corps qui sont en moyenne du double des minima fonction publique ;
- Une circulaire enseignement scolaire et enseignement supérieur unique prescriptive ;
- Une cartographie nationale qui s'impose ;
- Une orientation forte en faveur de la partie pérenne, l'IFSE, au détriment de la partie variable, le CIA ;
- Un engagement sur l'équité indemnitaire entre les personnels.

Malheureusement ces garanties ne s'incarnent pas de la même manière, voire se sont envolées, que ce soit en fonction de l'appartenance, médecins, assistants sociaux, administratifs, ou en fonction de l'endroit dans lequel ces mêmes collègues exercent.

C'est là un des gros défauts du bilan présenté : pas d'effectifs par académies, pas de véritable possibilité d'apprécier réellement le poids de l'arbitraire local, qu'il soit par ailleurs favorable ou défavorable aux collègues des filières concernées.

Autre lacune majeure, l'absence de données sur les indemnités servies aux entrants dans les corps des filières concernées : cela serait un indicateur précieux pour les partenaires sociaux. Le RIFSEEP constitue-t-il oui ou non une régression pour nos nouveaux collègues ? Grave question que nous ne pouvons pas feindre d'ignorer.

Au début de la mise en œuvre du dispositif, nous avons trouvé une formule : **Ne pas gagner plus, mais pour gagner mieux.** C'était une piètre consolation qui se fondait notamment sur notre exigence qu'à montant égal, la part variable du RIFSEEP, le CIA, soit la plus faible possible, 5%, par rapport à la part pérenne, l'IFSE. A voir ce bilan, nous ne pensons pas que cette exigence minimale d'équité de traitement entre filières et entre collègues appartenant au même corps ait été atteinte.

Alors, ne pas gagner plus pour gagner plus mal ?

Malheureusement, c'est en ces termes que la question nous semble se poser aujourd'hui.