La nouvelle politique indemnitaire de la Fonction Publique d'Etat :

Le RIFSEEP

- Régime Indemnitaire tenant compte des **Fonctions**, des **Sujétions**, de **l'Expertise** et de l'**Engagement Professionnel**
- La continuité de la **casse Sarkoziste** des années 2007-2012 (Prime Fonction Résultat, PFR)
- Une prime modulée selon
  - Les **fonctions** exercées (IFSE), mensuelle
  - Les « **performances** » de l'agent (CIA : Complément Indemmnitaire Annuel)
- Une prime **qui remplace toutes les autres** (PPR, PFI, IFTS, PFR, logement de fonction, ...)
- Une prime **qui accentue la paupérisation** de la Fonction Publique d'État et qui anticipe ... sa disparition pure et simple !!
- Une prime qui conduit à **l'explosion de l'injustice** (avec des plafonds très élevés, de 10 000 à ... 46 000 € annuel)

La partie mensuelle : l'Indemnité de Fonction, de Sujétion et d'Expertise
L'IFSE

- *« ... axée sur l'appartenance à un* ***groupe de fonctions****. »* Circulaire du 5 décembre 2014 :
  - On part des fiches de poste de chacun
  - Puis on range chaque poste dans un groupe (2 groupes en cat. C, 3 en cat. B, 4 en cat. A)
  - On quote les groupes
  - On met à jour tous les quatres ans (avec une révision de la prime, à la hausse ... ou à la baisse !!)

- Maintient du montant de la prime ... la première fois : « *le montant indemnitaire mensuel (...) est conservé au titre de l'IFSE* ».

- Une modulation selon trois 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.*»

La partie annuelle : le Complément Indemnitaire Annuel
Le CIA

- Une prime à la **performance** et ... à la **servilité** !!
- Fondé sur **l'entretien annuel** imposé en 2013
- **Sans contrôle paritaire**
  - « *lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir. L'appréciation de cette dernière se fonde sur l'entretien professionnel* »
- Un CIA qui sera, par nature, **révisé chaque année**...
- ... entre **0 et 100%** du montant prévu ...

Les conséquences prévisibles :

Arbitraire, favoritisme, concurrence, burn-out

- **La fin de la séparation du grade et de l'emploi**, principe garant de la stabilité républicaine grace à l'indépendance des agents de l'état.

- Cette prime, dans un contexte de baisse des traitements, conduira à **l'augmentation permanente de la part variable** de notre salaire

- Une mise en place **précipitée** (septembre 2015 ou janvier 2016)

- Le Comité Technique sera impliqué dans les grands principes, mais pas les Commissions Paritaires : **un pouvoir colossal laissé au chef de service**, sans contrôle ni quasiment aucune limite.

- Pour des agents de mêmes corps (qualifications et concours identiques), le salaire va varier considérablement :
  - Concurrence maladive
  - délitement du collectif de travail
  - Burn-out (épuisement professionnel)
  - Et finalement dépression avant la mise au placard...

Et pourtant, les alternatives sont à portée de main

- **Revalorisation immédiate** du point d'indice de 8 %, 15 % d'ici 2016
- **Révision de la grille indiciaire**, pour garantir un doublement du salaire réel pour chaque agent entre le début et la fin de carrière
- Le financement et le développement de la **Formation Professionnelle**, des congés de formation, des VAE ...
- **La création des postes nécessaires** aux promotions (TA, LA) et, pour les plus courageux, aux concours internes
- **L'intégration des primes** dans le salaire et donc ... dans notre prochaine pension.
- **La reconnaissance de nos métiers et de notre travail**, au quotidien et sur la durée
- Le développement d'un collectif de travail **basé sur l'échange** et la collaboration plutôt que sur la mise en concurrence