

Le 25 septembre, première bilatérale RIFSEEP L'UNSA demande des comptes !

Vous le savez désormais : la DGAFP impose aux fonctionnaires, à compter de 2015, un nouveau régime indemnitaire que vont inaugurer, sous l'horrible acronyme de RIFSEEP(1), les agents de la filière administrative (catégories C d'abord, puis B et A), en attendant, peut-être, d'y voir soumise la filière technique en 2016 ou 2017...

Malgré une opposition de principe à ce nouveau régime indemnitaire, l'UNSA se refuse à observer sa mise en place en

simple spectateur alors que ce nouveau régime indemnitaire comprend des aspects extrêmement inquiétants pour les agents. C'est pourquoi nous avons choisi d'être présents dans la discussion, avant la signature des arrêtés ministériels, et peser de notre poids pour contribuer, autant que faire se pourra, à en corriger ou atténuer les effets négatifs prévisibles du RIFSEEP.

D'entrée, nous avons dénoncé le principe même d'une réforme du régime précédent (PFR) sans réel bilan « avantages - inconvénients », en termes de GPEEC notamment, pour lui substituer une nouvelle usine à gaz ne corrigeant rien de ce que nous avons pu en critiquer en termes d'iniquités, de freins à la mobilité, etc..!

De même, nous avons clairement fait savoir à la DRH que nous trouvons scandaleuse l'absence de la plupart des notes de gestion en 2014, préalablement à la réunion des commissions indemnitaires.

L'administration a été tenue en haleine durant 2 heures et demie par nos revendications et nos questions.

L'UNSA A REVENDIQUÉ, ENTRE AUTRES :

- ▶ Une réelle équité de la répartition catégorielle entre agents exerçant les mêmes métiers sur les mêmes périmètres, exposés aux mêmes contraintes et supportant les mêmes difficultés ;
- ▶ Un cadrage national des fonctions types au sein des différents groupes de fonctions s'appliquant à tous les agents du ministère, y compris ceux des DDI sans distinction de service ;
- ▶ Un classement dans les groupes de fonctions par macro grades sans distinction de filière ;
- ▶ La prise en compte effective des compétences, de l'expérience, de l'expertise et pas seulement de la place aléatoire dans un organigramme ;
- ▶ La mise en place de procédures de recours, notamment en CAP et le maintien des commissions indemnitaires dont la compétence doit porter sur l'ensemble du dispositif ;
- ▶ Une étude particulière sur les situations atypiques, notamment les agents en entrée de corps ou de grade afin d'éviter qu'ils ne soient bloqués pendant 4 ans ;

Le passage en CTM de tous les textes, y compris ceux des collègues récemment fusionnés dans des statuts interministériels (CIGeM) qui ne doivent pas être abandonnés au seul bon vouloir de la DGAFP.



(1) Régime Indemnitaire relatif aux Fonctions, aux Sujétions, à l'Expertise et à l'Engagement

L'UNSA A SOULEVÉ DE NOMBREUSES QUESTIONS ET NOTAMMENT :

- ▶ Quelle prise en compte de l'évolution professionnelle ?
- ▶ Quel lien entre montants et entretiens d'évaluation ?
- ▶ Quelle articulation dans le temps entre le fixe et le modulable ?
- ▶ Quelle place à d'autres critères que l'encadrement ?
- ▶ Quel sort pour les collègues éloignés du travail par la joie de la maternité ou la tristesse de la maladie ?
- ▶ Etc...

À tout cela la DRH n'avait guère qu'une présentation générale à proposer et peu de réponses précises à nous apporter si ce n'est qu'elle sera en mesure d'en dire plus, selon les sujets, entre novembre 2014 et le 1^{er} semestre 2015 :

- ▶ sur le sort réservé à la filière technique (dérogera ou pas au RIFSEEP ?),
- ▶ sur les montants et socles indemnitaires garantis,
- ▶ sur un socle indemnitaire MEDDE - MAAF pour les agents des DDI,
- ▶ etc...

Elle a garanti un passage en 2015 de la PFR au RIFSEEP sans perte avec bascule de la totalité des parts F et R dans la part IFSE du nouveau système grâce à une définition des groupes de fonctions calquée... sur les parts fonction de l'actuelle PFR !

Elle a précisé que les Syndics des Gens de Mer seraient assimilés aux Adjointes Administratives, comme les IAM aux attachés...

L'UNSA a dénoncé, parmi d'autres :

- ▶ un système qui va surajouter au gel indiciaire, un gel indemnitaire pour la plupart des agents par périodes pleines de 4 ans,
- ▶ l'outil anti-mobilité que constituera la réévaluation indemnitaire lors des changements de postes,
- ▶ le pari de la réussite du RIFSEEP sur l'alimentation budgétaire du complément indemnitaire annuel alors que chacun sait qu'il n'y a plus un centime dans les caisses.

Pour le reste, il faudra revenir en 2^{ème} session fin novembre !

Nous reviendrons, Monsieur le DRH, soyez en sûr ! L'UNSA n'en a pas fini avec vous sur ce dossier et nous serons à nouveau très actifs lors du second cycle de rencontres de la fin novembre, afin de préserver les intérêts collectifs de l'ensemble des agents !



Le projet de circulaire RIFSEEP va être présenté, le 14 octobre prochain, aux organisations syndicales par la Fonction Publique.