

RIFSEEP ou la rémunération au « mérite »

Si le dispositif qui concerne l'ensemble de la Fonction Publique est déployé depuis 2014, la DGFIP y avait échappé jusqu'alors. Les Géomètres qui devaient expérimenter le dispositif au premier janvier 2018 ont ainsi vu, sans aucune information, le dispositif annulé.

Aujourd'hui, nouvelle « réforme » de l'État oblige, le dispositif sera appliqué à toutes et tous au premier janvier 2020 !

Première conséquence concrète, c'est la fin de la prime de rendement bisannuelle pour les ex-DGI ! Au passage, merci à Bercy ne pas avoir fait ça sur « l'année blanche » 2018, car le changement aura un impact sur l'Impôt sur le Revenu des concerné.es. La CGT était pourtant intervenue pour le signaler.

C'est quoi le mérite ?

La CGT dénonce la mise en place de ce régime indemnitaire favorisant les fonctions et l'individualisme au détriment des droits acquis collectivement. La séparation du grade et de l'emploi fonde la logique de carrière et l'indépendance du fonctionnaire, car elle garantit le niveau de rémunération quel que soit l'emploi exercé. En liant un complément de rémunération conséquent à la fonction exercée et aux « résultats » de l'agent, le RIFSEEP entaille profondément le principe de carrière et l'assurance de progresser dans la carrière de manière linéaire. En effet, la répartition des « primes » à partir d'une enveloppe à budget constant, fera pour quelques gagnant.es, beaucoup de perdant.es.

Le RIFSEEP accroît les inégalités entre les agent.es et favorise la recherche de performance individuelle et non plus l'intérêt collectif pour l'exercice des missions de services publics auprès de la population. Ce dispositif met aussi en concurrence les services (pas les mêmes primes !) au détriment de la qualité du service public et des conditions de travail des collègues.

Le RIFSEEP contrevient au principe d'égalité de traitement des fonctionnaires appartenant à un même cadre d'emplois qui veut que les mêmes primes doivent s'appliquer pour les agent.es se trouvant de manière objective dans des situations identiques. Un risque de distorsion de rémunération risque obligatoirement de toucher les agent.es en temps partiel, en maladie, congé maternité...

Concrètement, avec cette rémunération individualisée, **il s'agit avant tout de juger du niveau de soumission** de chacun.e aux desiderata de Bercy, relayés avec zèle par sa direction locale. Vous êtes prié.es de trouver formidable toutes les directives de Bercy et de les appliquer sans réfléchir (d'où la maxime, réfléchir, c'est commencer à désobéir).

En résumé

Nous avons résumé PPCR et le RIFSEEP dès le début 2016 <http://www.dgfip.cgt.fr/44/spip.php?article1852> .

- Pour la CGT, avant même de savoir exactement comment se déclinera la RIFSEEP à la DGFIP (groupes de fonction notamment et leur classification), il est urgent de s'y opposer.
- Pour la CGT, il est urgent de revoir les grilles indiciaires, d'améliorer les carrières et augmenter les rémunérations.