RIFSEEP : c’est quoi cette chose ? Lire explications et analyses plus détaillées dans ce 4 pages de la fédération SUD éducation : 4pages_rifseep_sud-education.pdf Une usine à gaz qui généralise l’arbitraire et l’individualisation des rémunérations. En 2008, on avait connu, chez les administratifs, la Prime Fonctions et Résultats (PFR) qui introduisait une rémunération variable au gré de la hiérarchie. Maintenant nos gouvernants font encore pire avec le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l’Expertise et de l’Engagement Professionnel (RIFSEEP) étendu à l’ensemble des 3 fonctions publiques. La logique derrière toutes ces réformes, réclamées par la Conférence des Présidents d’Université, ne change pas d’un gouvernement libéral à l’autre : toujours plus d’individualisation, casser les solidarités de corps pour isoler le/la salarié-e dans un rapport direct et brutal avec sa hiérarchie. Le RIFSEEP est une usine à gaz appliquée progressivement aux différents corps de la fonction publique qui sont censés y « adhérer » les uns après les autres, à quelques exceptions près (notamment les chercheurs-ses, les enseignant-e-s/chercheurs-ses et les enseignant-e-s). Cette réforme est appliquée aux corps de l’AENES depuis le 1er janvier 2016. Pour les filières ITRF et Bibliothèques, les discussions sont en cours. Le RIFSEEP instaure le règne de l’arbitraire. La plupart des indemnités statutaires, donc nationales et souvent proportionnelles à la valeur du point d’indice, sont supprimées. La revalorisation annuelle des primes se transforme en « réexamen » individuel. L’entretien professionnel, qui permettait déjà au supérieur hiérarchique direct (« N+1 » dans la vulgate managériale) de « proposer » des réductions ou des majorations d’ancienneté selon les têtes qui lui revenaient ou non, modulera aussi les primes des agent-e-s. Si on veut conserver sa prime, il faudra être bien vu, accepter une mobilité ou une nouvelle mission… Et, encore, rien ne garantit que les enveloppes ministérielles dédiées à l’indemnitaire augmenteront, ni même resteront stables au fil des années. Il risque d’y avoir de moins en moins d’élu-e-s. Et, comme par hasard, cette réforme intervient en même temps que la réforme territoriale, la fusion des rectorats et celle d’universités dans le cadre des COMUE. Le RIFSEEP s’inscrit dans le cadre général d’une destruction progressive des services publics et du statut de fonctionnaire. Aucun des éléments de ce régime indemnitaire n’est donc acceptable et nous appelons à signer la pétition intersyndicale : www.universite-democratique.org/rifseep/ Le RIFSEEP comporte deux parties : – Les critères de la partie Indemnités de Fonction, de Sujétion et d’Expertise (IFSE) qui sont présentés comme objectifs mais qui vont, en pratique, tout permettre à la hiérarchie et favoriser les inégalités de traitement entre agents exerçant une même fonction mais avec des statuts différents ; – La partie partie Complément Indemnitaire Annuel (CIA, eh oui !) qui est explicitement une prime individuelle « au mérite » puisqu’elle dépend de l’appréciation de « la valeur professionnelle et de la manière de servir », donc de l’arbitraire du supérieur hiérarchique direct.**SUD Éducation réaffirme son opposition aux primes, facteurs de division, et revendique : – l’intégration des indemnités au salaire, notamment afin que celles-ci soient prises en compte dans le calcul des retraites – l’augmentation générale des salaires – la réduction des écarts de rémunération Pour aller vers un statut unique et un salaire unique.** Fédération SUD Education

Documents joints

4pages_rifseep_sud-education.pdf