



Administrations Parisiennes

SYNDICAT AUTONOME UNSA

Section des Secrétaires Administratifs,

des Techniciens Supérieurs et

des Assistants Spécialisés des Bibliothèques et des Musées



RIFSEEP : le ver d'une rémunération à la baisse est-il dans le fruit ?

Le nouveau régime indemnitaire d'une partie des agents publics parisiens, le RIFSEEP, instauré dans la fonction publique d'État par décret en 2014 puis distillé au fur et à mesure de la publication des décrets correspondants dans les différents corps des 3 fonctions publiques, est-il déjà mort-né ou porte-t'il en lui les germes de la nouvelle « rémunération au mérite » souhaitée par le gouvernement ?



En effet, ce régime indemnitaire ne semble pas trouver totalement grâce aux yeux du gouvernement qui le juge non adapté à sa vision du 3^{ème} chantier de la « refondation du contrat social avec les agents publics » (après le dialogue social et l'extension du recours au contrat) : « Comment faire évoluer la rémunération des agents publics ? ». Dans le même temps, selon sa méthode bien aguerrie de « souffler le chaud et le froid », il envisagerait d'en modifier seulement la lettre tout en en gardant l'esprit.

Le but de ce nouveau chantier d'après Olivier Dussopt, le Secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, est « d'examiner les leviers permettant (...) d'avoir des dispositifs de reconnaissance de l'engagement professionnel plus transparents, plus légitimes et plus efficaces », « prenant en compte le mérite individuel et surtout collectif », le tout dans la perspective de « moderniser » la politique de rémunération de la fonction publique. Comme entrée en matière à cette modernisation : le poids de la rémunération des agents publics dans le PIB (188 milliards, soit 8% du PIB)... et l'instauration d'une rémunération au mérite qui « ne porterait pas seulement sur le régime indemnitaire » (?)... pour arriver à mieux « reconnaître » cette implication tant collectivement qu'individuellement.

« Beau et louable » projet qui laisse songeur et ne peut qu'inquiéter quand on voit la réalité de l'attribution des primes à la Ville de Paris où règne iniquité, opacité et pour tout dire omerta.

La première interrogation repose sur le temps que prendra (et sa faisabilité) la généralisation du RIFSEEP qui est dépendante de la parution des décrets pour les différents cadres d'emploi. Or, certains, depuis 2014, se font toujours attendre.

Pour l'instant, aucun bilan exhaustif n'est disponible sur le RIFSEEP dans son ensemble, et particulièrement sur la partie CIA, son élément le plus volatile...

Le RIFSEEP, composé de 2 versants : l'IFSE, versant « stable » et le CIA, versant beaucoup plus mouvant, comporte du fait de sa composition même les germes d'une rémunération au mérite ou plutôt du début d'une possible mais probable baisse sensible mais réelle et sur le long terme du régime indemnitaire des fonctionnaires. Le CIA, non reconductible ni obligatoire, permet de réellement récompenser (ou non) « *l'engagement professionnel et la manière de servir* ».

Si rien ne semble choquant à la première lecture, l'inquiétude vient de « l'utilisation » qui peut en être faite par les employeurs publics, dans un contexte budgétaire de plus en plus « contraint » où le seul vrai but à atteindre est d'arriver à faire des économies ; et la Ville de Paris n'est pas la dernière concernée par les difficiles équilibres budgétaires.


Et quoi de plus efficace qu'un CIA qui, contrairement au solde de la part résultat de la PFR, n'est pas obligatoire, donc facultatif, donc aléatoire et pour finir pourquoi pas superflu ?

Ainsi, deux exemples permettent de voir toutes les possibilités qu'offre le CIA...

Une commune du Finistère a hardiment adopté une délibération instaurant le RIFSEEP... sans CIA.

Saisi par le Conseil d'État d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC), le Conseil Constitutionnel, a validé le 13 juillet dernier l'obligation lors de la mise en place du RIFSEEP de lui « *conserver son architecture actuelle* » avec ses 2 composantes, l'IFSE et le CIA, car il ne contrevenait pas « *au principe de libre administration des collectivités territoriales garanti par l'article 72 de la constitution* ».

Quelques bémols cependant à cette bonne nouvelle :

- L'organe délibérant doit fixer les plafonds de chacune des deux parts ainsi que les critères d'attribution mais  « *sans que la somme (...) ne dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État* ».
- Car l'instauration du RIFSEEP répond à un intérêt d'ordre général qui vise à « *garantir une certaine parité entre le régime indemnitaire* » des différentes fonctions publiques auxquelles il sera appliqué (ce qui pourra faciliter la mobilité).
- Et pour couronner le tout, le secrétaire d'État a « évoqué » favorablement la proposition du collège employeurs du CSFPT de plafonner le CIA à 30% avec un plancher à 10 ou 15%, pour « *éviter ces situations absurdes dans lesquelles certaines collectivités ont délibéré pour fixer la part individuelle à ... zéro* ».

Et oui, des collectivités ont pensé à appliquer « de facto » les instructions de l'État qui fixait la part d'évolution du CIA de « 0 à 100% ».

Un exemple concret, non loin de notre belle capitale, dans le département de Seine-Saint-Denis, un agent s'est vu attribuer un CIA du montant exorbitant de ... zéro euros... arguant dans son courrier l'informant de sa décision « *de la dégradation de sa manière de servir* ».

Le Tribunal Administratif de Montreuil, saisi par l'agent, a estimé dans son avis du 14 mars 2018 que l'argument avancé par l'administration (dégradation de la manière de servir postérieurement à l'entretien professionnel servant de référence à l'attribution du CIA) n'était pas recevable.

Cependant, il ressort de la lecture de cet avis que le CIA est bien lié à la manière de servir, aux acquis de l'expérience professionnelle et à l'engagement professionnel, mesurés à l'aune des objectifs fixés dans l'entretien professionnel et des appréciations.

L'entretien professionnel tiendra donc une place centrale dans la détermination du CIA et, on peut se demander si la mise en place d'un « entretien professionnel » nouvelle formule, laissant plus de latitude aux encadrants quant à l'appréciation, par la Ville de Paris en 2014 (année de l'instauration du RIFSEEP) est un pur hasard du calendrier ?

Jusqu'à présent, à la Ville de Paris, en décembre, l'agent percevait une part résultat composée de 2 volets : 25% du montant de ses primes N-1 (la part « socle ») et l'augmentation indemnitaire reprise à hauteur de 75% dans le montant de l'IFSE N+1.

En 2018, lors de la mise en place du RIFSEEP, la totalité de la part Résultat a été reprise dans le montant de l'IFSE mensuelle N+1. Seule l'augmentation indiciaire sera versée en décembre 2018 puisque l'intégralité de la PFR ou des primes (hors prime de février) de 2017 (la part « socle ») aura été versée en 2018 par biais de la quote-part mensuelle de l'IFSE...

Ainsi, pour la première fois, l'agent verra combien valent sa manière de servir et son engagement professionnel... et par prudence sans doute, devançant l'étonnement d'agents de percevoir en décembre un salaire net (et une prime de fin d'année) bien inférieur à celui des années précédentes, la DRH a même envoyé un petit courrier explicatif (CF lien ci-dessous).



À partir de 2019, l'ancienne formule (75/25) reprend...

La question est de savoir si la proratisation ne portera que sur la part « augmentation indiciaire » ou sur l'intégralité du CIA, ce qui permettrait in fine de diminuer les augmentations indiciaires, de ralentir la courbe ascendante (certes modeste mais somme toute régulière) des primes (jusqu'à arriver à une ligne horizontale ?), mais surtout de toucher à la part « socle » qui permettait de maintenir le niveau des primes des agents.

En effet, si la proratisation porte sur l'intégralité du CIA, la part socle se verra appliquer le traitement réservé au coup de pouce, et peu à peu, le montant des primes pourra fluctuer à la baisse emportée par le courant de la part variable... Réponse en janvier 2020...

Rassurons-nous quand même, il n'est pas possible qu'une telle idée ait pu traverser l'esprit d'employeurs publics toujours à la recherche d'économies à se faire sur le dos des agents publics à qui on demande toujours plus en donnant toujours moins...

LIENS :

- [Décision](#) du Conseil Constitutionnel n°2018-727 QPC du 13 juillet 2018.
- [Décision](#) du Tribunal Administratif de Montreuil n°2018-1609291 du 14 mars 2018.
- [Courrier](#) de la DRH.



REAGISSEZ, votre avis nous intéresse,

unsaparis@orange.fr