



Le Rifseep ou la dérégulation de la rémunération

Jusqu'ici, nous pensions que le socle du Rifseep représentait la valeur minimale de la prime versée à chaque agent suivant le groupe de fonction de son corps dans lequel il aura été placé par sa hiérarchie. Erreur ! Lors d'une réunion lundi 20 mars au Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR), il fut expliqué aux organisations syndicales que le barème du Rifseep était atypique. Les minima étaient des planchers réglementaires basés sur le grade et les maxima des plafonds réglementaires basés sur le groupe de fonction. Ces minima et maxima ont été déterminés en commun par le Ministère du Budget, celui de la Fonction publique, ceux de l'Education Nationale de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, de la Culture et de l'Agriculture. Ces minima extrêmement bas, sont même inférieurs à la PPRS amputée de son tiers modulable (voir tableau ci-après). Nul employeur n'aura le droit de verser un montant de prime inférieur aux minima définis, ni un montant de prime supérieur aux plafonds définis. Entre les minima et les plafonds, il y a les socles ministériels de gestion. Ces socles des groupes de fonction qui ont été établis par le MESR pour la filière IT et la filière ITRF ne sont qu'indicatifs. N'étant pas réglementaires, ils n'ont aucune valeur d'obligation. Ce sont en quelque sorte des filets percés ! La probabilité que ce minimum soit versé aux agents en place est nulle puisque le décret instituant le Rifseep précise que chaque agent gardera le montant de sa prime lors du changement de régime indemnitaire. Pour ceux qui seront recrutés après le changement de régime indemnitaire, une circulaire du MESR recommande aux établissements d'enseignement supérieur de leur appliquer le socle indemnitaire. La même recommandation devrait être faite aux organismes de recherche par une note de gestion. Mais qu'en sera-t-il par la suite avec des budgets qui ne cessent de se restreindre ? C'est soit disant pour des contraintes budgétaires que les socles des IT n'ont pas été alignés sur ceux des ITRF et il n'est pas prévu de les aligner de sitôt si ce n'est à la Saint Glinglin. Les plafonds d'emplois votés par le parlement dans les lois de finance budgétaire représentent le nombre maximum de recrutements autorisés par les employeurs publics. Or, le nombre de recrutements est chaque année inférieur puisque les administrations n'ont pas les masses budgétaires suffisantes pour les rémunérer ! Concernant le Rifseep, les contraintes budgétaires risquent d'inciter les Directions à verser aux nouveaux entrants des primes inférieures au socle sans pour autant atteindre le minimum réglementaire. Or, plus les minima sont bas plus les leviers de production d'inégalités sont importants. L'amplitude entre les minima et les plafonds réglementaires oscille entre 8 et 11 fois (9 et 14 fois en y incluant le CIA). Pour verser les plafonds réglementaires aux cadres qui mettent en œuvre les orientations des directions avec des budgets de plus en plus contraints, il faudra bien verser à d'autres des montants de plus en plus bas notamment en-dessous des socles. Si au départ les primes (l'IFSE) sont relativement couplées aux grades à travers les groupes de fonction, avec le temps, c'est à dire avec les changements de fonctions liées aux mutations, aux réorganisations des services, des laboratoires, le découplage va prendre de plus en plus d'importance. La fonction exercée prenant de plus en plus le pas sur le grade.

Le but du système Rifseep est double. Il permet de redéployer les personnels par l'attribution d'une prime fonctionnelle à discrétion de la Direction. Il établit une concurrence entre employeurs publics pour s'attirer les compétences dans le cadre d'une insuffisance budgétaire constante. Le milieu de l'ESR est déjà malade de la concurrence instaurée par la recherche sur contrats, le Rifseep va accroître ce malaise en amplifiant la concurrence entre les employeurs publics et leurs personnels IT.

Raison de plus de signer la pétition mise en ligne par le SNTRS (<http://www.sntrs-cgt.cgt.fr/phpPetitions/index.php?petition=5>) et de manifester à Paris et en région le jour du comité technique ministériel qui devra avaliser le nouveau régime indemnitaire.

Villejuif, le 24 mars 2017