

Le R.I.F.S.E.E.P. ou Le Revenu Incertain pour Favoriser la Soumission des Employés et Exploiter le Personnel

Non, non, ce n'était pas un mirage, vous avez bien vu passer **personnellement** dans tous les services notre super D.R.H.

Non pas pour faire preuve d'empathie et faire connaissance avec chaque agent, s'intéresser enfin à leurs tâches, leurs difficultés, leur souffrance au travail... Que nenni ! Seulement pour remplir votre nouvelle fiche de poste. Et cela durant 5 mois ! Mais pourquoi donc ?

Même si l'élaboration des fiches de poste est un préalable essentiel à ce dispositif, était-ce réellement son rôle ? Que la D.R.H. préconise une méthode et des outils en s'appuyant sur les fiches métiers du CNFPT, c'est sa prérogative ! D'autant plus que les chefs de services et leurs cadres auraient pu s'en charger avec efficacité...

Il y a bien eu une concertation dans le cadre de la mise en place du RIFSEEP, mais réduite au minimum pour justifier de cette formalité. Les décisions (de la D.R.H.) ont été imposées. Selon les agents, en l'état, les fiches de poste comportent trop d'irrégularités (incomplètes, non validées par les agents, sous-estimées pour certains, surestimées pour d'autres, ou encore absence de fiche pour plusieurs agents...). **Par conséquent, la F.S.U. ne votera pas la validation des fiches de postes qui sera proposée au comité technique de ce 28 Juin 2017.**

Pour rappel, le RIFSEEP a pour objectif de simplifier et de clarifier le régime indemnitaire des fonctionnaires. Il doit remplacer les centaines de primes et indemnités actuelles, tant il est difficile aujourd'hui pour un agent de savoir lesquelles correspondent réellement à l'emploi occupé. Dans l'immédiat cette substitution ne devrait pas conduire à une baisse de rémunération.

Par ailleurs, il est regrettable de constater que notre D.R.H. n'a pensé qu'à l'intérêt des D.G.A. (son propre intérêt) pour figurer en pole position dans les groupes (sur la même ligne que le D.G.S.). En effet, seuls les intitulés de groupe en catégorie A ont été façonnés à leur avantage et ne respectent pas les modèles proposés dans les textes officiels. Vous comprendrez bien alors pourquoi la F.S.U. a voté contre la détermination des 4 groupes de fonctions en catégorie A !

Ce nouveau dispositif est **une bombe à retardement qui pourrait provoquer à plus ou moins long terme une perte de pouvoir d'achat sans précédent pour les fonctionnaires !**

Ainsi, le régime indemnitaire sera **variable d'un agent à l'autre** en tenant compte uniquement des fonctions réellement exercées, celles-ci seront distinctes du grade.

Ce régime sera également changeant, selon les missions ajoutées ou supprimées, mais aussi selon les compétences requises. Ce régime sera réévalué à chaque changement et au moins tous les 4 ans.

Que cela va-t-il impliquer ?

Imaginez un gâteau, plus ou moins gros selon les contraintes et restrictions budgétaires d'une année à l'autre, mais aussi des parts qui seront plus ou moins importantes, selon les capacités de l'agent qui seront évaluées et définies lors de l'entretien annuel.

Facile alors d'imaginer qu'une poignée d'apparatchiks se gavera pour ne laisser que quelques miettes à leurs collègues. Cela laissera la part belle à l'individualisme, au clientélisme, au copinage, au fayotage et autres opérations de séduction en tous genres.

Cette course à l'échalote (et devinez qui tient l'échalote?) renforcera également les dérives, amenant les agents à plaire à leur chef **au détriment de l'intérêt collectif et du service public !**

Plus de textes réglementaires communs pour maintenir son pouvoir d'achat, mais au bon vouloir de sa hiérarchie qui aura désormais une véritable influence sur le régime indemnitaire de chaque agent. A leur tour, les chefs auront des objectifs à atteindre et la pression des élus pour réduire les coûts en personnel.

Le RIFSEEP n'est pas une manière saine et équitable de rémunérer les fonctionnaires quoiqu'on en dise.

Hé oui ! Encore une fois, point de miracle, notre super D.R.H., investie d'une mission, a affiché son joli sourire et a répandu ses belles paroles pour enfoncer un peu plus le couteau dans la plaie et vous mettre à genoux.

De plus, ce nouveau régime sera un frein à une mobilité choisie, certes déjà inexistante à la mairie de Douai. En effet, pourquoi quitter un poste "bien côté" au risque d'y perdre financièrement ?

Les collectivités ont de plus en plus tendance à muter en interne un agent qui connaît déjà le travail plutôt qu'un agent qui souhaite changer de domaine et se former à de nouvelles missions. Cette tendance est accentuée par les suppressions de postes dans les services, qui créent des freins supplémentaires à la formation des agents en place.

Une dégradation des relations de travail avec :

- ✚ Mise en concurrence des personnels au sein d'un même service pour bénéficier d'une gratification supérieure à celle du collègue.
- ✚ Des effets déjà connus qui s'accroîtront, comme les phénomènes de cour, de constitution de potentats locaux, ou l'obligation de plaire au chef indépendamment des objectifs de service public.
- ✚ L'accentuation du clientélisme et du copinage.
- ✚ Accroissement des phénomènes de mutation ou de promotion de certains collègues en dépit de toute logique de déroulement de carrière et de statut.

Et le C.I.A. alors ? (Complément Indemnitaire Annuel)

ou plutôt Copinage Immédiat Assuré !

Il autorisera ainsi tous les petits arrangements entre amis. Le nouveau régime indemnitaire attaque la neutralité du fonctionnaire car toute instauration d'un quelconque mérite et sa récompense indemnitaire et individuelle, est contraire à l'esprit du statut de la fonction publique.

Ce dispositif met en concurrence les services, au détriment de la qualité du service public et des conditions de travail des personnels.

A savoir que les collectivités pourront s'inspirer également du décret n°2010-997 du 26/08/2010, relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire, dans certaines situations de congés.

Ainsi, des critères d'absentéisme pourront être mis en place.

Et l'entretien professionnel dans tout ça ?

Le dernier étage de ce missile est, de fait, l'entretien individuel qui va permettre au Chef de service "d'apprécier souverainement la motivation et le degré d'engagement individuel de l'agent".

La transcription immédiate en "espèce sonnante et trébuchante" est un risque majeur de détérioration de nos conditions de vie au travail, cassant les solidarités, renforçant les tensions entre personnels.

Pour les agents, c'est un outil de mesure de la manière de servir, de leur capacité d'adaptation aux réformes, d'acceptation d'une mobilité contrainte ou d'une stabilité forcée.

Pour les cadres, c'est un moyen d'imposer la culture de la performance, de jauger leurs aptitudes à mettre en œuvre les réformes et tester leur loyauté.

Avec le RIFSEEP, à plus ou moins long terme, il n'y a plus de régime indemnitaire garanti et progressant avec le déroulement de carrière. Peu importe le grade : tout dépendra du groupe auquel appartient l'agent.

La F.S.U. est attachée au principe de la reconnaissance de la réelle valeur professionnelle des agents mais dans un contexte défini, sur des critères lisibles et objectifs, prenant en compte la dimension collective du travail. C'est tout le contraire qu'on nous impose aujourd'hui avec une individualisation accrue des parcours professionnels.

C'est pourquoi il est indispensable de **négoier collectivement et de façon transparente pour tous les agents.** De plus, il ne faut pas se contenter de maintenir le pouvoir d'achat, mais **obtenir des augmentations** qui permettront d'absorber la perte de pouvoir d'achat que subissent les agents depuis de nombreuses années. Et bien évidemment il est nécessaire de se projeter dans l'avenir et dès à présent **obtenir des garanties pour s'assurer d'un avenir stable et donc moins inquiétant.**

Potentat : Souverain absolu d'un grand état. Personne disposant d'un pouvoir important

Apparatchik : Membre de l'appareil, d'un parti.

Syndicat FSU Territoriale SNUTER 59 Communaux de DOUAI

Hôtel du Dauphin, 70 Place d'Armes 59500 DOUAI

Tél : 03-27-96-02-29 ou 06-21-63-47-61 Email : fsu-communauxdouai@wanadoo.fr

Site : <http://sdu5962-snuclias-fsu.hautefort.com/>

Rendre tout plus facile !

Édition spéciale

Le RIFSEEP

POUR
LES NULS[®]

Apprenez à :

*** Devenir l'employé du mois
en écrasant vos collègues**

*** Faire bien avec rien et
faire mieux avec peu**

*** Transformer le burn-out
en énergie créative**

Présenté par :
Dr Frédéric CHEREAU



Ne pas jeter sur la voie publique mais à relire dans 2 ans...

Syndicat FSU Territoriale SNUTER 59 Communaux de DOUAI
Hôtel du Dauphin, 70 Place d'Armes 59500 DOUAI
Tél : 03-27-96-02-29 ou 06-21-63-47-61 Email : fsu-communauxdouai@wanadoo.fr
Site : <http://sdu5962-snuclias-fsu.hautefort.com/>