

30 mars 2016

## Régime indemnitaire : RIFSEEP, rémunération variable à la "tête du client"... C'est NON !

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), nouveau mode de rémunération indemnitaire, doit être généralisé dans toutes les administrations d'État, sauf exception, au 1<sup>er</sup> janvier 2017. Au 1<sup>er</sup> mars de cette année, il concerne déjà malheureusement 200 000 agents relevant de plus de 90 corps différents.

À l'occasion du GT ministériel du 21 mars (voir [compte-rendu sur notre site](#)), le Secrétariat Général des ministères économiques et financiers a annoncé son intention d'exempter pour le moment les agents de la DGFIP, et nos collègues douaniers de la DGDDI, de ce dangereux dispositif.

Solidaires Finances Publiques se félicite que les fortes oppositions qui se sont manifestées jusqu'ici aient conduit à une telle décision. Elle devra être confirmée par les ministres, via un arrêté qui doit être publié d'ici la fin de l'année 2016.

### *Le RIFSEEP : d'où ça vient ce nouveau machin ? A quoi ça mène ?*

La rémunération et la notation des fonctionnaires connaissent malheureusement des fluctuations en fonction des modes managériales et des obsessions de la période chez nos dirigeants... Au rang desquelles l'individualisation au nom du soi-disant "mérite". A ce propos, on attend toujours une définition précise de ce qu'est le mérite, concept éminemment complexe, et une méthodologie de la manière dont on le détermine en toute objectivité !

Cette rengaine a conduit le gouvernement Sarkozy/Fillon à mettre en place la PFR (prime de fonctions et de résultats) à partir de 2009. Elle n'a pas été appliquée à la DGFIP et dans nombre d'administrations, bien conscientes des dangers d'un tel système pour les missions et le travail d'équipe. Seuls les personnels d'administration centrale de différents ministères ont été concernés.

La logique de la PFR consiste en un regroupement des primes existantes en 2 parts :

- une part fixe liée aux fonctions exercées par l'agent selon un barème différencié correspondant à la typologie des postes (variabilité de 1 à 6)
- une part variable tenant compte des résultats de la procédure d'évaluation individuelle (variabilité de 0 à 6)

Alors que ce système de PFR a été décrié par la plupart des organisations syndicales et a fait l'objet de bilans plutôt critiques, les gouvernements Hollande/Ayrault/Valls reprennent à leur compte ce système et Mme Lebranchu remplace la PFR par le RIFSEEP en mai 2014.

La décision a été prise, comme plus tard avec le protocole PPCR, dans un mépris total du dialogue social toujours affiché dans les discours... Avec une tartuferie incroyablement constante ! En effet, lors du Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'État (CSFPE) du 6 novembre 2013, toutes les organisations syndicales ont voté contre le RIFSEEP, à l'exception de la CGC (abstention). Le gouvernement a donc choisi le passage en force. Bref, une trahison de plus : le changement ? C'est la continuité !

PFR hier, RIFSEEP aujourd'hui, l'objectif est toujours le même : sous prétexte de simplification, laminer les régimes indemnitaires en le alignant par le bas, individualiser la rémunération pour mieux délégitimer les augmentations de salaire générales et diviser les agents, enfin préparer ainsi l'arrivée des progiciels de gestion de paye suite à l'échec cuisant de l'ONP (opérateur national de paye).

## La rémunération "au mérite" : est-ce vraiment efficace pour motiver les personnels ? Non !

Le sujet a fait l'objet de nombreuses études, portant depuis des décennies essentiellement sur les salariés du secteur privé. L'obsession du management étant la maximisation du profit et donc la productivité maximale des salariés, la recherche des ressorts de la motivation ne date pas d'aujourd'hui. S'il y a eu différentes modes au cours du temps, il est à noter que nombre d'entreprises sont revenues en arrière quand elles avaient opté pour des politiques de rémunération avec une forte part variable.

D'ailleurs, il faut souligner que la part variable de la rémunération des salariés français du secteur privé a encore baissé récemment pour s'établir à moins de 15 % de la rémunération brute totale. Et la majeure partie de cette part variable est sans lien avec un dispositif d'évaluation individualisée, puisqu'il s'agit des heures supplémentaires ! *Source : [structure des rémunérations dans le secteur privé en 2012 \(DARES analyses n° 101, décembre 2014\)](#)*

On mesure ainsi le caractère totalement délirant des propositions de certains responsables politiques osant prôner une rémunération variable et individualisée, de 10 à 30 % dans la Fonction Publique, alors que même le patronat du privé est bien loin d'envisager ce genre de choses.

S'agissant du secteur public, dès 2006, l'économiste Maya Bacache-Beauvallet, alors directrice de recherche au pôle économie de l'EDHEC, publiait une étude fort intéressante intitulée : [Les limites de l'usage des primes à la performance dans la fonction publique](#).

Cette étude ne fut malheureusement guère médiatisée... Sûrement parce qu'elle n'allait pas dans le sens des idées toutes faites sur le sujet chez nos élites dirigeantes. Extrait de la conclusion : *la réforme de l'État ne peut pas se faire par l'application pure et simple des principes de la bonne gestion privée. La mise en place de prime à la performance n'est pas la panacée pour gérer efficacement les fonctionnaires. Des primes uniquement fondées sur des indicateurs quantitatifs de performance individuelle comporte un risque certain d'atteinte à la qualité et à l'égalité de l'usager devant le service public qui fondent leur existence.*

Fort heureusement, 9 ans plus tard, tout récemment en janvier 2016, cette étude sera mise à jour et connaîtra un peu plus d'écho au travers d'un rapport de Maya Bacache-Beauvallet pour le think tank Terra Nova (rapport [Où va le management public](#) du 21 janvier 2016).

L'analyse de l'économiste française fut confirmée en 2009 par une étude plus vaste de l'OCDE qui constatait le caractère inutile, démotivant, ainsi que les effets pervers de la rémunération à la performance pour les agents publics. Ce constat fut d'ailleurs relayé dans une revue de l'Institut de Gestion et Publique et de Développement Économique (IGPDE), bien connu dans nos ministères économiques et financiers : [Perspective Gestions Publiques n° 30 \(mars 2009\)](#).

Si Solidaires s'oppose à des dispositifs de rémunération comme la PFR hier et le RIFSEEP aujourd'hui, c'est évidemment au nom de ses valeurs et de la réalité du travail qui se construit collectivement (collègues, usagers, partenaires extérieurs ; etc.). C'est aussi en s'appuyant sur les analyses rapidement présentées ici et qui émanent d'institutions qui ne sont pas particulièrement proches de nous. Preuve en est bien que la RLP (rémunération liée à la performance) pour les agents publics, symbole de l'idéologie ultralibérale de la lutte de tous contre tous, ne peut être un bien ni pour les agents, ni pour les usagers, et pas plus pour les missions de service public.

### Solidaires Finances Publiques revendique :

- l'abrogation du RIFSEEP, à défaut l'exemption pour tous les personnels des ministères économiques et financiers ;
- l'absence de toute modulation de la rémunération, destructrice de la solidarité et de l'esprit d'équipe pour tout collectif de travail.

Signez massivement la [pétition intersyndicale contre le RIFSEEP à la DGFIP !](#)