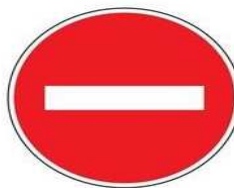


PPCR, RIFSEEP, KESACO ?

Des agents à la carte, ou comment détruire le statut pour imposer une mobilité forcée et l'individualisation des carrières !

Pour aller plus vite et plus loin dans sa volonté de déstructuration des missions et du réseau de la Fonction Publique, le gouvernement n'a pas d'autres solutions que de remettre en cause les règles de gestion des agents, celles-ci étant liées à leurs statuts particuliers. **Ce sont elles en effet qui freinent les restructurations massives visant à supprimer un maximum d'emplois**, parce qu'au travers des garanties qu'elles nous apportent, elles constituent le dernier rempart à la mise en place d'une mobilité forcée, mais aussi à une gestion individualisée et au profil de nos carrières.

C'est ce qu'il tente de faire avec le passage en force du PPCR, quitte à fouler aux pieds la loi de 2010 sur le dialogue social dans la fonction publique qui instaure qu'un accord ne peut être validé que s'il est signé par la majorité des organisations syndicales représentatives, ce que ces dernières (CGT FO et Solidaires) ont refusé de faire.



L'accord PPCR n'est pas valide,
FO, CGT et Solidaires l'ont rejeté!

Le PPCR, protocole Parcours Professionnels Carrières Rémunérations :

Les objectifs réels du PPCR sont de développer des passerelles entre les trois versants de la Fonction Publique (Etat, Collectivités Territoriales, et Hospitalière), en créant des dispositions communes à plusieurs corps, en simplifiant les règles de gestion, en modifiant les outils statutaires et indemnitaires (ex : création d'une grille unique Fonction Publique, création de corps interministériels pour des services transversaux tels que les Ressources humaines, l'Informatique, etc...).

Pour faire simple, il faut aligner les carrières, les grilles de rémunération, les parcours professionnels, les règles de gestion dans toute la Fonction Publique pour créer une mobilité fonctionnelle et géographique, que notre gouvernement souhaite au final interministérielle et inter-fonction publiques pour pouvoir recaser les fonctionnaires dont l'emploi aura été supprimé.

Vous êtes contrôleur des Finances Publiques et votre trésorerie est supprimée ? Qu'à cela ne tienne ! Une fois tout cela égalisé et déréglementé, plus question du droit à maintien sur résidence que garantit notre statut actuel, mais on vous proposera gentiment de gérer les concessions funéraires à la mairie de Trifouillis Les Oies (à 50 km de votre domicile), ou au bureau des admissions de l'Hôpital de Saint Jean-Bonnemine (110 km). Et comme le PPCR préconise aussi une remise en cause des compétences et prérogatives des CAP nationales et locales (et oui, les garanties qu'elles apportent constituent là aussi trop d'entraves à la mobilité forcée) on vous laissera négocier cette reconversion avec « les bourses locales de l'emploi », isolé face à votre futur « employeur ».

Cela fait rêver n'est ce pas.....mais seulement le gouvernement !

Le protocole présente également de nouvelles modalités de reconnaissance de la valeur professionnelle en s'appuyant sur l'individualisation de la carrière avec un système de bonification des « plus méritants » et sur la rémunération au profil.

Même si le protocole ne le nomme pas, l'outil de la modulation du régime indemnitaire c'est le RIFSEEP.

Le RIFSEEP, Régime Indemnitaire des Fonctions, Sujétions, Expertise et de l'Engagement Professionnel:

Il s'agit du régime indemnitaire **applicable à compter du 1/01/2017**. Celui-ci démontre la volonté de remettre en cause le principe d'égalité de traitement à grade et fonction identiques, en créant une rémunération au mérite. Il serait composé de deux éléments :



-Une Indemnité principale mensuelle de Fonction, de Sujétions, et d'Expertise (IFSE) créée par intégration des primes actuelles (et non ce n'est pas une prime en plus, juste une refonte!) qui ont le caractère de rémunération (prime de rendement, ACF, IAT, etc...)

Cette IFSE s'appuie sur des critères tels que la technicité, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions. Les groupes sont différents en fonction des corps (4 groupes pour les cadres A, 3 pour les B, 2 pour les C). Dans chaque groupe de fonctions, il y a 5 paliers allant de « débutant » à « expert » que l'agent doit franchir pour augmenter le montant de l'IFSE, sachant que la validation n'est pas automatique mais validé par le chef de service. L'IFSE est révisable tous les 4 ans (sauf blocage du chef de service) pour les agents qui restent sur leur poste, ou plus rapidement si l'agent change d'affectation, c'est la prime à la mobilité !

-Un Complément Indemnitaire Annuel (CIA) : il tient compte de « l'engagement professionnel et de la manière de servir ». Ce complément présente le triple désavantage de risquer d'être basé sur la côte d'amour, d'être contingenté budgétairement (lié aux enveloppes budgétaires de chaque ministère), et totalement facultatif !

Les montants sont modulables par individu de 0 à 100% du montant maximal fixé pour chaque groupe de fonctions, et n'ont pas vocation à être reconduits systématiquement chaque année. Pour faire simple une part variable de votre rémunération peut disparaître totalement et définitivement du jour au lendemain.

On passe donc bien d'un système où nous avons le droit à une rémunération (traitement + primes) qui est fonction de notre statut, et garantie quel que soit l'emploi, le désir de mobilité ou pas, et les objectifs à atteindre (réalisables ou non) fixés par le chef de service, à un système aléatoire et subjectif. Basé sur l'individualisme, sa mise en place aboutira à la mise en concurrence des agents dans le collectif de travail et à la rupture de l'égalité de traitement que nous garanti le Statut Général des Fonctionnaires.

Vous pouvez signer la pétition intersyndicale contre la mise en place du RIFSEEP et la renvoyer à l'adresse suivante : CGT Finances Publiques -190 rue Wilson 46000 Cahors.



Paris, le 23 mars 2016

Non à la rémunération au mérite, non au RIFSEEP Oui à la revalorisation indemnitaire

Dans le cadre de la mise en place du Protocole PPCR (Parcours professionnel Carrières et Rémunérations), le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) va être l'outil de la rémunération et du déroulement de carrière au mérite, de la modulation des régimes indemnitaires à partir de l'évaluation de la valeur professionnelle des agents.

Ce nouveau régime indemnitaire qui se déclinerait, en une indemnité principale mensuelle, de « fonctions, de sujétions et d'expertise » (l'IFSE) et un complément indemnitaire annuel (CIA), serait attribué selon des critères de mobilité, d'engagement professionnel et sur la manière de servir. Sa mise en place aboutira inévitablement à la mise en concurrence des agents dans le collectif de travail et à la rupture de l'égalité de traitement, principe fort du Statut Général des fonctionnaires.

Les agents soussignés s'opposent à la mise en place du RIFSEEP en 2017 et revendiquent :

- La revalorisation immédiate de la valeur du point d'indice qui permette le rattrapage des pertes cumulées ;
- La revalorisation des régimes indemnitaires ;
- L'intégration dans la grille des régimes indemnitaires communs ;
- La revalorisation du taux des indemnités kilométriques, de missions et de stage ;
- L'arrêt de toute forme de modulation des éléments de la rémunération.

Direction :

Noms - prénoms	Résidence - Service	Signatures

Section du Lot du Syndicat National CGT Finances Publiques

Site internet: <http://www.financespubliques.cgt.fr/46/>

Courrier électronique: cgt.ddfip46@dgfip.finances.gouv.fr

[illegible]