



# RIFSEEP

## Dans quelle direction allons-nous ?

Le 8 février nous avons tous été destinataires d'un courrier du Président nous informant de ses décisions et orientations vis-à-vis du Régime Indemnitaire des agents, le **RIFSEEP**.

Parallèlement à cela plusieurs réunions techniques ont permis à l'administration de présenter aux organisations syndicales la trame de leur projet.

Force est de constater, après la réunion technique de lundi dernier, que **ce qui nous est présenté semble très éloigné des objectifs fixés par le Président** ; cela interpelle forcément et inquiète.

D'ailleurs, il est même difficile de discuter de ces objectifs ou de comprendre simplement à quoi l'administration veut arriver tant la discussion se limite à des points de détail technique.

Ce qui transparait objectivement, sans qu'on ne nous éclaire concrètement sur les intentions de l'administration et sans polémiques, c'est que :

- ✓ Toute la mécanique du RIFSEEP va reposer sur une cotation de poste dont la pondération des critères retenus ne laisse entrevoir aucune réelle prise en compte des spécificités de chaque métier. A titre d'exemple, le critère « métier en tension » qui permettrait d'apporter en partie une solution au problème d'attractivité dans la collectivité ne rapporte qu'un seul malheureux petit point dans la cotation globale. **Cette cotation aura donc pour effet, in fine, de « lisser » la cotation des métiers entre eux.**
- ✓ Le second effet, moins visible, est l'objectif avoué par l'administration suite à nos questions, « d'abolir » les différences entre les filières. Sauf que lorsqu'on regarde de plus près les réelles conséquences en cascade, on observe que :
  - sur la catégorie C il n'y a quasiment pas de différence de prime entre les filières (de 0 à 150 € / an selon les groupes fonctions) = **gain nul pour les C**
  - sur la catégorie B les écarts vont de 0 à 3 060 € selon les groupes (moins de 2000 € / an en moyenne) : gain potentiel d'un alignement entre les filières par le haut modéré
  - sur la catégorie A les écarts vont de 6000 € à 7000 € / an entre les filières : **gain potentiel colossal. Le gros de l'enveloppe budgétaire ira donc à cette catégorie.**
- ✓ Le troisième effet, dont il faut absolument prendre conscience, est le suivant : **avec un budget limité de 1 million d'euros**, il ne fait aucun doute qu'un tel décloisonnement ne permettra pas d'aligner les filières entre elles par le haut : **il va falloir baisser le régime indemnitaire de certaines fonctions, donc mettre énormément d'agents en maintien de garantie.**
- ✓ Autre conséquence, **il n'y aurait plus assez d'argent non plus pour décloisonner les catégories** et récompenser les agents faisant fonction, alors que la collectivité s'y était engagée, en l'annonçant en comité technique par la voix du DGA Ressource. Il est assez incompréhensible de prioriser la suppression des écarts entre les filières pour des métiers différents dits « équivalents », même si cela est tout à fait louable, au détriment des agents qui occupent exactement la même fonction, le même métier, avec la même fiche de poste, dans la même filière, dans la même direction, voire le même service, et qui peuvent être parfois dans le même bureau. La notion d'équité est subjective mais tout de même ! Les priorités sont plus que surprenantes...

Vous l'aurez compris, la finalité du **projet présenté ne nous apparait pas du tout atteindre les objectifs que nous défendons à la CFDT** et nous l'avons exprimé clairement en réunion de travail.

De plus, ce projet ne correspond pas non plus à ce nous imaginions compte-tenu du discours de l'administration en amont du chantier, et de la communication du Président.

**Nous alertons donc dès aujourd'hui les agents et l'ensemble de la collectivité (élus compris) sur les effets catastrophiques d'une telle refonte du RIFSEEP avec une perte d'attractivité à venir pour énormément de fonctions alors même que les métiers impactés par un maintien de garantie sont souvent ceux en tension.**

**De plus, le fait de placer des agents en maintien de garantie va scléroser le fonctionnement de la collectivité car il n'y aura plus de mobilité interne (une mutation interne provoquant la perte du maintien de garantie)**

**La CFDT demande donc un arrêt immédiat du chantier actuel pour repartir rapidement sur de nouvelles bases conformes aux engagements pris par l'exécutif.**

Comme il est compliqué d'en débattre avec la collectivité lors de ces réunions, les questions semblant agacer ; en toute transparence, nous demandons la prise en compte des objectifs suivants et par ordre de priorité :

- Effort budgétaire conséquent à faire sur les catégories C et B :
  - o **Décloisonner la notion de catégorie**, l'immense majorité des faisant fonctions sont dans la catégorie C puis B. A métier strictement identique la prime doit être identique dans une même filière, c'est la mesure d'équité phare et l'essence même du décret sur le RIFSEEP.
  - o En profiter pour **valoriser les métiers en tension**, par une réelle revalorisation qui joue sur l'attractivité, et non symbolique
  - o **Augmenter de manière plus globale l'ensemble des groupes fonctions** des catégories C et B, en redonnant de l'air aussi entre certains groupes fonctions non valorisés à ce jour
- Effort beaucoup plus mesuré sur les catégories A avec des objectifs clairs :
  - o **Plus de graduation** : faire en sorte que les 1ers groupes fonction de la catégorie A ne soient pas talonnés voir dépassés par certains de groupes fonction de niveau inférieur selon le palier.
- **Réduire dans la mesure du possible les écarts entre les filières** pour l'ensemble des catégories : il est évident que c'est un travail sur le long terme qui ne pourra s'opérer de manière brutale si on veut tirer les agents vers le haut et non déshabiller Pierre pour habiller Paul. Le faire rapidement c'est donc demander et obtenir une énorme rallonge budgétaire, mais pourquoi pas ?

**Il est grand temps que la clarté soit faite sur les objectifs à tenir et les outils à mettre en œuvre pour y parvenir.**

**Nous aborderons donc ce sujet avec le Président lors de la rencontre prévue avec la CFDT le 20 mars.**

**Nous espérons pouvoir nous remettre au travail plus sereinement sur ce dossier et qu'enfin nous puissions participer et échanger sur le fond et non uniquement sur les points de détail de l'outil sans aucune visibilité.**



**La Section CFDT du Département de l'Ardèche**

Portable : 06 33 57 00 78  
Mail : [syncfdt@ardeche.fr](mailto:syncfdt@ardeche.fr)

Site internet : <http://cfdtcpt07.e-monsite.com/>  
Pour nous rejoindre : [Adhérer à la Section CFDT en ligne](#)

Suivez nous sur :



**CFDT Interco Drôme Ardèche**