

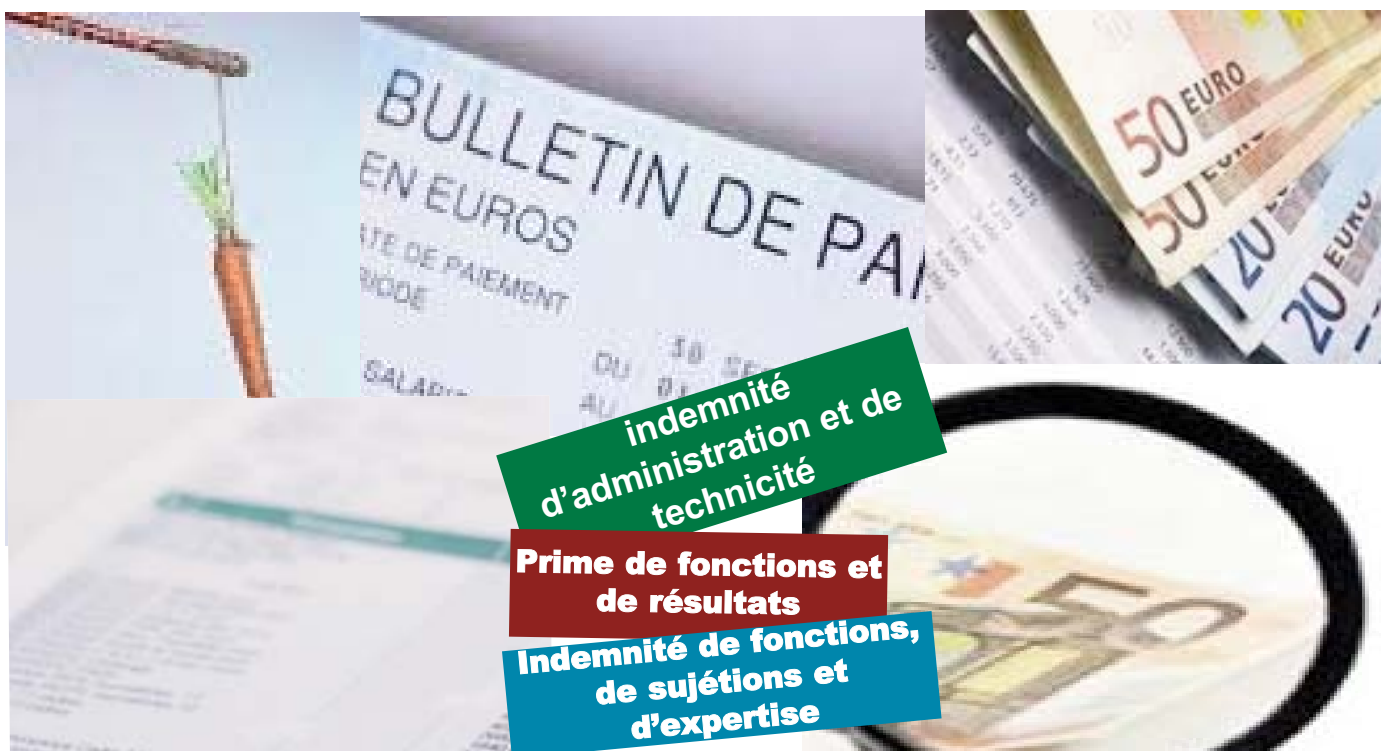
Un nouveau régime indemnitaire pour en finir avec la PFR...

Mais l'individualisation est toujours là !

Dans la livraison de *Convergences* datée du mois de février dernier, nous informions que le gouvernement préparait un nouveau régime indemnitaire pour simplifier le maquis des quelques 1700 régimes indemnitaires qui sont applicables aux agents de la fonction publique de l'Etat en leur substituant une base juridique unique.

Le 22 mai dernier paraissait au Journal officiel, en dépit d'une opposition quasi-unanime des organisations syndicales, le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat. Le gouvernement s'est donc entêté dans son projet qui risque bien d'être une nouvelle usine à gaz indemnitaire qui ne rompt en rien avec l'individualisation des primes.

Pour le SNASUB-FSU et la FSU, une seule revendication : rompre avec l'individualisation, aligner les primes vers le haut et les intégrer dans le traitement indiciaire !



PFR : un bilan désastreux !

Le point de départ de la réflexion gouvernementale qui aboutit à cette idée de travailler à une base juridique unique pour remplacer l'écrasante majorité des régimes indemnitaires actuellement applicables dans la fonction publique de l'Etat est le bilan désastreux de la prime de fonctions et de résultats (PFR).

Cette dernière avait déjà remplacé des indemnités existantes (notamment l'IFTS et les primes ministérielles qui venaient éventuellement en complément) et avait été pensée comme devant se généraliser peu à peu à l'ensemble de la fonction publique de l'Etat pour devenir l'outil managérial indemnitaire de référence. Elle était appelée en outre à remplacer notamment la nouvelle bonification indiciaire.

Mise en œuvre à partir de 2010, la PFR a en quatre années seulement fait par la pratique la preuve de son incongruité au regard des vertus dont elle avait été parée par le gouvernement d'alors, mais également par une partie du mouvement syndical.

Comment ne pas se souvenir que, dans notre secteur, le syndicat majoritaire s'était félicité en octobre 2008 de l'instauration de la PFR, avant même la publication du décret, en signant un relevé de conclusion qui gageait sa mise en œuvre sur un plan pluri-annuel de suppressions d'emploi ?

Le SNASUB-FSU et la FSU avaient, pour leur part, dénoncé la logique de salaire trinôme qui se mettait en place. Et pour cause... suivi des effets pourtant prévisibles !

La part de l'indemnitaire s'est accrue au détriment de l'indiciaire dans le revenu des personnels, et le phénomène s'est aggravé avec la politique de gel de la valeur du point d'indice. Un montant significatif de l'indemnité servie s'est vue liée à l'emploi, non pas pour tenir compte de sujétions particulières, mais pour rémunérer des fonctions aux contours variables.

Signalons que cette part était d'autant moins justifiable au regard du principe d'égalité que des fonctions identiques n'avaient pas la même valeur pécuniaire d'une académie à l'autre selon les politiques indemnitaires locales.

Enfin, dans l'air du temps de la pensée managériale, la troisième composante du revenu devait valoriser les résultats obtenus par les agents au regard des objectifs qui leur étaient assignés, mettant ainsi en cohérence le versement d'une part du salaire avec l'obsession évaluatrice que le nouveau management public promeut comme mode de subordination des personnels.

Le résultat de tout cela, est que la PFR, à l'instar des indemnités précédentes, n'a été bien souvent qu'un complément salarial qui légitime davantage la revendication du SNASUB-FSU et de la FSU de voir les primes alignées sur le meilleur taux servi dans les différents ministères pour être intégrées dans le traitement indiciaire dès lors qu'elles ne rémunèrent plus des sujétions particulières mais le travail ordinaire des fonctionnaires.

En outre, pour l'écrasante majorité d'entre eux, les agents non-titulaires en sont exclus ce qui contribue à diminuer leur pouvoir d'achat et à maintenir un élément de concurrence entre le statut et le contrat. C'est patent, notamment dans l'enseignement supérieur !

La PFR a agi comme un révélateur des dérives indemnitaires de la fonction publique de l'Etat. Le ministère de la fonction publique en a d'ailleurs convenu en soulignant trois axes de critiques.

Le premier est le constat du niveau trop important désormais de l'indemnitaire par rapport à l'indiciaire... Il était temps de s'en rendre compte !

Le deuxième est la lourdeur de gestion du système PFR... C'est possible, mais le problème en l'occurrence reste l'individualisation, ce qui ne semble pas partagé par le gouvernement (cf. ci-après) !

Et le troisième est que la PFR, par sa logique de progression dans les fonctions, a de fait bloqué nombre de mécanismes de mobilité, de nombreux personnels n'acceptant pas, en ces période de vaches maigres pour le pouvoir d'achat, de muter en risquant de perdre de l'argent en voyant leur part « fonctions » diminuer (ou même « résultats » diminuer en changeant de poste.

En effet, la seule manière de maintenir son niveau de prime est d'accepter de prendre davantage de fonctions, ou d'un niveau supérieur... Et forcément, il n'y en pas pour tout le monde !

C'est de ce constat qu'est parti le gouvernement pour élaborer la nouvelle prime : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE).



L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise : individualisation, quand tu nous tiens !

Pour qui lit, même rapidement, le décret créant l'IFSE, lui sautera aux yeux l'extraordinaire variété d'éléments qu'elle est censée rémunérer... Rien que sa dénomination est éloquent !

Mais au-delà, elle installe des facteurs d'individualisation supplémentaire par rapport à la PFR... La gestion de cette dernière risque bien de ce fait d'être encore plus complexe que n'était la PFR.

Autre élément de distinction notable, le décret abandonne l'idée d'une part « résultats » dans la prime versée normalement aux agents... C'est bien le seul point positif !

Toutefois, il crée la possibilité d'un complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel. Ceci laisse de facto la possibilité à l'autorité gestionnaire responsable de service de réserver une partie du budget prévu pour rémunérer au mérite. La rupture est donc toute relative. Mais regardons-y de plus près.



C'est d'ailleurs parce que ce régime indemnitaire ne règle rien des problèmes soulevés par l'indemnitaire ces dernières années, qu'à la quasi-unanimité les organisations syndicales de fonctionnaires ont voté contre cette nouvelle prime (y compris, d'ailleurs, ceux qui en leur temps vantaient les bienfaits de la PFR). Le SNASUB-FSU et la FSU ne peuvent que se féliciter de cette approche désormais largement partagée, parce que cela est un gage d'un meilleur rapport de force pour la suite.

Une nouvelle usine à gaz !

L'article 1 du décret 2014-513 prévoit que les fonctionnaires de l'Etat peuvent bénéficier de l'IFSE et du complément indemnitaire annuel, sous réserve qu'un arrêté élaboré au niveau ministériel, mais pris conjointement avec les ministres chargés de la fonction publique et du budget, établisse la liste des corps et emplois concernés. En clair, cela demande une adhésion ministérielle.

A noter que, alors que l'on prétend rémunérer des fonctions et des sujétions, les agents non-titulaires qui pourtant sont susceptibles de les exercer (en remplacement d'un fonctionnaire par exemple) sont exclus du champ d'application.

L'article 2 entre dans le cœur de la question en fixant les modalités de répartition des enveloppes indemnitaires puisqu'il s'agit de répartir les fonctions dans différents groupes, dont le nombre pour chaque corps est arrêté par le ministre en charge de la gestion de ce dernier. Les critères fixés réglementairement sont :

- les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- les sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Autant dire que l'esprit du décret, s'il instaure une base juridique commune, ne prévoit aucunement une harmonisation des primes versées d'un ministère à l'autre. En effet, si le montant minimal de l'indemnité est fixé par grade, le maximum est, quant à lui, fixé par groupe de fonctions (donc indépendant du grade) et en fonction du logement par nécessité absolue de service. Il est en outre prévu que le versement soit mensuel.

Dans son troisième article, le décret prévoit les conditions de réexamen du montant de l'indemnité en cas de changement de fonctions.

Mais, pour garantir une évolution de celui-ci dans tous les cas, il stipule que ce montant doit évoluer au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise, ou en cas de changement de grade consécutif à une promotion, c'est-à-dire par inscription au tableau d'avancement ou succès à un examen professionnel le cas échéant. L'indemnité doit donc augmenter !

Cet article marque une vraie rupture ! Pour le SNASUB-FSU et la FSU, attachés au principe selon lequel l'appréciation de la valeur professionnelle d'un fonctionnaire s'apprécie sur la carrière, la prise en compte de l'expérience doit procéder exclusivement du traitement indiciaire et donc de la progression de celle-ci.

Cette rupture est d'autant amplifiée que, si le traitement indiciaire est le même, selon son échelon, pour tous les fonctionnaires, ce n'est vraiment pas le cas pour l'indemnitaire, variable non seulement d'un ministère à l'autre, mais d'un niveau de gestion à un autre.

Ainsi, une expérience acquise identique n'aura pas la même valeur pécuniaire d'une académie à l'autre, sera différente selon que l'on travaille en université, dans un EPLE ou dans un service académique. Et, elle pourrait même avoir une valeur différente d'un agent à l'autre puisque le réexamen est envisagé comme individuel. C'est simplement aussi inacceptable qu'injustifiable !

Le complément indemnitaire annuel est au cœur de l'article suivant. La possibilité est laissée de rémunérer « l'engagement professionnel et la manière de servir » appréciée au moment de l'entretien professionnel. Cela renforce le poids de celui-ci dans la boîte à outils managériale à la main des supérieurs hiérarchiques.

Certes, ce n'est plus la part « résultats », et le mot « performance » de l'agent est banni des discours...

Mais tout de même, cela rouvre la porte à la possibilité de diviser les personnels en distinguant dans l'opacité l'appréciation prétendument qualitative de leur engagement.

Les possibilités d'individualisation sont encore accrues puisque là où il existait 7 niveaux de modulation (de 0 à 6) de la part « résultats » pour la PFR, le complément indemnitaire annuel à l'IFSE peut varier, lui, de 0 à 100 % !

Il est en outre précisé que ce dernier est attribué annuellement sans être nécessairement reconductible.

Les articles qui suivent stipulent notamment deux choses importantes. D'abord, l'IFSE et son complément annuel sont exclusifs, à quelques exceptions fixées par arrêté, de toutes autres primes liées aux fonctions ou à la manière de servir. Rien de surprenant, puisque la volonté est d'en faire une base juridique unique pour toute la fonction publique de l'Etat.

Ensuite, comme pour se prémunir d'accidents de parcours ou budgétaires dans la mise en œuvre, il est précisé que la mise en œuvre de l'IFSE devra conserver le montant indemnitaire perçu par l'agent.

Un œil naïvement heureux pourrait lire qu'il s'agit d'une protection pour les revenus des personnels. Que nenni !

L'effet sera surtout de geler aussi les indemnités. En d'autres termes, pas de coup de pouce à attendre de l'IFSE sur la feuille de paie !

Quand ?

Le calendrier d'application est assez précis. Le texte entre vigueur au 1er juin 2014. Mais, dans la mesure où cela nécessite des arrêtés à élaborer ministère par ministère, le décret fixe une date limite pour un certain nombre de corps devant passer prioritairement sous ce régime : il s'agit de ceux des filières administrative et sociale.

Pour notre secteur, les adjoints administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, les secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, et les attachés d'administration de l'Etat doivent percevoir l'IFSE au plus tard le 1er juillet 2015.

Avec le SNASUB-FSU, pour l'égalité de traitement !

Autant dire que la mise en œuvre se fera dans les académies, les établissements publics (CNED, ONISEP, Canopé...) et les établissements d'enseignement supérieur dans le courant de l'année scolaire et universitaire à venir.

Les militants du SNASUB-FSU interviendront dans les groupes de travail et les comités techniques pour que la plus grande transparence et l'égalité de traitement des personnels soient respectées.

C'est d'autant plus nécessaire que ce nouveau régime indemnitaire consacre l'individualisation comme mode de rémunération des personnels ! L'enjeu syndical n'est rien moins que de promouvoir toutes les revendications unifiantes pour défendre le pouvoir d'achat de toutes et tous et refuser que celui-ci soit soumis aux velléités managériales que le libéralisme insuffle dans la fonction publique. Pour le SNASUB-FSU, la première de celles-ci est bien l'harmonisation vers le haut des primes pour les intégrer dans le traitement indiciaire.

Les adjoints administratifs vont dire adieu à l'IAT

Bénéficiaires de l'indemnité administrative de technicité, les adjoints administratifs ne percevaient pas la PFR. Le ministère de la fonction publique a donc pris un arrêté (du 20 mai 2014, JO du 22) pour encadrer l'application du décret 2014-513 portant création de l'IFSE, le jour même de sa publication.

L'arrêté que le ministère de l'éducation nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche prendra conjointement avec ceux de la fonction publique et du budget pourra afficher des montants différents.

Vous trouverez ci-dessous les montants annuels maximaux et minimaux dans les différentes situations. Ceux-ci sont annuels et

doivent donc être divisés par 12 pour apprécier les fourchettes de montants mensuels que la fonction publique prévoit. Une belle illustration des disparités possible ! En effet, au premier et deuxième grade d'adjoint administratif, l'indemnité peut donc varier d'un minimum de 120 € mensuels en services déconcentrés ou établissements (EPLE, EPA ou universités) à un maximum de 945 €... Evidemment, entre les deux, il y a un monde !

A remarquer que pour ce corps, deux groupes de fonctions paraissent devoir être identifiés. Ceux-ci seront définis également par l'arrêté spécifique pris au MENESR.

GROUPE DE FONCTIONS	PLAFOND DE L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)	
	Administration centrale, établissements et services assimilés	Services déconcentrés, établissements et services assimilés
Agents non logés	Groupe 1	12 150 €
	Groupe 2	11 880 €
Agents logés par nécessité absolue de service	Groupe 1	7 560 €
	Groupe 2	7 425 €

GRADES ET EMPLOIS	MONTANT MINIMAL DE L'IFSE	
	Administration centrale, établissements et services assimilés	Services déconcentrés, établissements et services assimilés
Groupe 1	1 600 €	1 350 €
Groupe 2	1 350 €	1 200 €

GROUPE DE FONCTIONS	MONTANT MAXIMAL DU COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL	
	Administration centrale, établissements et services assimilés	Services déconcentrés, établissements et services assimilés
Groupe 1	1 350 €	1 260 €
Groupe 2	1 320 €	1 200 €