



Réunion de concertation relative au RIFSEEP et à son application à Météo-France

Le 17 mars 2015, la DRH a présenté aux syndicats le nouveau régime indemnitaire qu'elle souhaite mettre en place à Météo-France et qui motive une opposition unanime de l'intersyndicale.

En voici les caractéristiques générales, afin de permettre à tous les agents de prendre connaissance de la casse annoncée.

Le RIFSEEP: qu'est-ce que c'est ? (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel)

C'est un régime indemnitaire qui se veut « universel » à mettre en place pour tous les corps et les emplois de la fonction publique d'État dans un premier temps. Les Ouvriers de l'État ne sont pas concernés, car pas fonctionnaires, en revanche les Chargés de Recherche du Ministère le sont.

Ce régime est constitué d'une indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise (IFSE perçue mensuellement) à laquelle peut s'ajouter un complément indemnitaire annuel (CIA) directement lié à la manière de servir.

A Météo-France, il se substitue :

- à la PFR existante déjà pour les Attachés d'administration.
- à l'ITS et ses satellites ainsi qu'aux primes informatiques pour les corps techniques.

Seules subsisteront les primes/indemnités liées aux conditions de travail : frais de missions, heures de nuit, astreinte, BHI, IPHA,...

Le RIFSEEP: c'est pour quand et comment ça marche ?

Pour ce qui concerne les dates « théoriques » à MF :

- au 1/7/2015 pour les Assistants et les Attachés d'administration, les Administrateurs civils, les Assistants de service social.
- au 1/1/2017 au plus tard pour tous les corps techniques propres à MF + le Corps commun des Adjointes d'Administration.

Le pilotage pour les corps communs est opéré par la DGAC, auquel participe Météo France.

C'est une incroyable usine à gaz, dont le but paradoxal et avancé serait de simplifier, clarifier, fluidifier, faire converger... Mais c'est plutôt l'explosion d'un collectif déjà mis à mal ! La DRH le dit elle-même : « *c'est un régime par agent* ».

Le véritable but serait plutôt de hiérarchiser les agents, de les récompenser au mérite (jugé par l'administration, off course !), de moduler l'indemnitaire pour en faire un « outil de management ». C'est la remise en cause du travail d'équipe, c'est la construction de murs entre les métiers par la création de groupes de fonctions. On imagine les demandes de mutations assorties d'un éclairage nécessairement flou sur l'indemnitaire associé au futur poste demandé...

La mobilité serait prise en compte, l'expérience également...

Bien évidemment, il n'y a aucun abondement budgétaire pour la mise en place. Ça se fera « sur la bête ». Inutile d'envisager une amélioration en fin de mois... c'est juste « un outil de management ».

Le RIFSEEP: mais encore ?

Explicatif : on reste dans une logique de corps, et dans chaque corps on détermine des groupes de fonctions (2 groupes au moins, 5 au plus). Dans les groupes, on liste des fonctions et on « ventile » ces fonctions au regard de critères professionnels. Les groupes n'ont pas les mêmes bornes, ce qui traduit déjà une hiérarchisation des groupes, à l'intérieur desquels les fonctions n'ont pas les mêmes critères, ajoutant une hiérarchisation des fonctions... À cela s'ajoute la prise en compte de l'expérience professionnelle. Rien n'impose de concevoir des groupes et des niveaux de rémunération distincts par corps ou grades, mais l'outil de management n'a pas pour objectif d'amoindrir les écarts salariaux...et puis simplifier ne veut pas dire faire simple...pourquoi se priver d'une bonne usine à gaz prompte à exploser la cohésion et le collectif !!!

Chaque agent aurait donc un indemnitaire à deux curseurs : 1 curseur lié à la fonction tenue dans un groupe de fonctions, et un curseur d'expérience, celui-ci pouvant se subdiviser en expérience dans le corps et en expérience dans la fonction.

On revoit tout cela a minima tous les 4 ans, et à chaque mutation et changement de grade...

Chacun a-t-il bien perçu la volonté de simplification et de transparence ?!

Le dispositif doit définir des plafonds par corps en termes budgétaires ; il y aura un arrêté par corps soit, rien que pour la fonction publique d'État, au moins 320 textes ! Sur les plafonds « maximum », la DRH est optimiste, car les météo sont loin d'atteindre les maxima existants des corps homologues (catégories B et A). Ceci rassure la DRH, mais laisse un goût amer, ça signifie que notre direction n'a pas beaucoup mouillé sa chemise pour que nous soyons servis au mieux... Encore merci !

Pour certains corps communs, les plafonds prévus à ce jour sont trop bas et on entend déjà parler d'une « prime satellite » pour pallier le manque à gagner !

Pour l'intersyndicale unanime, c'est non !

Ce refus a déjà été exprimé au CSFPE (Conseil Supérieur de la Fonction Publique d'État). Un courrier des syndicats de MF a également été adressé au secrétaire d'État le 16 mars pour demander d'exclure les corps techniques de Météo-France du dispositif, puisque des dérogations sont possibles.

La DRH vote pour ce nouveau système des deux mains. L'intersyndicale s'y oppose.

Individualisation des traitements (encore plus que maintenant), concurrence, casse du collectif, opacité dans les montants alloués, hiérarchisation des métiers...

Les agents de Météo-France doivent s'emparer de ce dossier et clairement montrer leur opposition. Moins de fonctionnaires, mais mieux payés !???

Pas de doute, la première partie de ce refrain est toujours d'actualité. Le mieux payé, c'est le petit plus qu'aura une minorité sur le dos de la grande majorité, car à budget constant, l'équation n'a pas d'inconnue.

Seuls quelques dupes s'estimant hors du lot pourraient croire à l'intérêt de la manipulation.

**Pour Solidaires -Météo, le SNITM/FO, la CFDT Météo et le SNM/CGT,
ce RIFSEEP n'est ni nécessaire, ni utile, ni attendu !**