



CR réunion RIFSEEP du jeudi 26 octobre 2017 entre les organisations syndicales et l'administration

Le jeudi 26 octobre dernier les organisations syndicales ont été conviées à une réunion d'information sur les règles de gestion du RIFSEEP (IFSE et CIA) au sein de l'administration centrale sans aucun document de travail puisque le nouveau projet circulaire – qui doit abroger celle d'avril 2017- n'est pas encore validé par le CBCM.

Un Powerpoint a été présenté lors de cette réunion. Une véritable fumisterie !!!! Les exemples présentés étaient pour la plupart incohérents. De qui se moque-t-on une nouvelle fois ???

Si l'administration veut se montrer rassurante aujourd'hui sur l'air du « ne vous tracassez pas cela ne change rien », cette nouvelle architecture des rémunérations porte en son sein des effets extrêmement pervers.

Une véritable usine à gaz ! Et un cheval de Troie dans le statut pour renforcer l'individualisation.

1- Comment est fixée l'IFSE ?

➤ Groupes de fonction

attachés	4 groupes
SA	3 groupes
AA/AT	2 groupes
CTSS et ASS	2 groupes

Chaque agent est reclassé dans un groupe au regard des fonctions exercées.

Le groupe 1 = postes comportant le plus de responsabilités ou dont les fonctions sont complexes et/ou exigeantes.

Le groupe 4= fonctions les moins exposées

A chaque groupe est associé un montant plafond de l'IFSE interministériel.

A chaque groupe est associé un montant socle de l'IFSE ministériel. Ce montant socle est entré en vigueur le 1^{er} avril 2017.

Commentaire CGT

Ces fonctions sont classées au sein de différents groupes au regard des trois critères professionnels suivants :

- 1^{er} critère : fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- 2^e critère : technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- 3^e critère : sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

La vraie réponse serait la requalification statutaire des agents en les promouvant en catégorie supérieure avec un traitement et un déroulement de carrière correspondant véritablement aux fonctions de l'agent.

Car, l'exercice en cours de l'administration aujourd'hui est de « caser » les agents dans le bon groupe. En sachant que la répartition des fonctions dans les groupes s'est faite sans aucune référence au répertoire interministériel des métiers de l'Etat (RIME), l'exercice devient très très compliqué...

Le caractère très flou des critères (fonctions les moins exposées ???) laisse le champ libre à toutes les interprétations et donc à l'arbitraire. Les montants socles et les montants forfaitaires seront inscrits dans la nouvelle circulaire qui devrait être discutée et validée lors du prochain comité technique ministériel le 14 novembre prochain où les élus CGT seront force de propositions pour une meilleure transparence et équité sur la mise en place du RIPSEEP.

D'autant plus, que l'administration souhaite régulariser les paiements sur la paie de décembre 2017 qui se termine le 17 novembre !!!!

➤ Le réexamen de l'IFSE

1-En cas de changement de fonctions

- au sein d'un même groupe de fonction si l'agent est resté au minimum 3 ans

Pour les agents de catégorie A, revalorisation limitée à 3 mobilités pour les groupes de 2 à 4

exemple: un SA en AC sur une fonction 1 groupe 1 mute sur une fonction 2 groupe 1

IFSE poste 1 = 5 800€/an

IFSE poste 2 = 5 800€/an + **montant forfaitaire de 500€** = 6 300€/an

Si l'agent fait une mobilité avant 3 ans

exemple: un RH en SPIP sur une fonction 1 groupe 2 mute au bout de 2 ans sur une fonction 2, régisseur en DISP groupe 3

IFSE inchangée

- vers un groupe supérieur: revalorisation automatique

* même périmètre d'affectation

exemple: un AA en SD sur une fonction 1 groupe 2 mute sur une fonction 2 classée dans un groupe 1

IFSE fonction 1 = 4 500€/an

IFSE fonction 2 = 4 500€/an + **montant forfaitaire de 600€** = 5 100€/an

* d'un service déconcentré vers l'AC

exemple: un AA en AC sur une fonction 1 groupe 2 mute sur une fonction 2 en AC classée dans un groupe 1

IFSE poste 1 = 5 200€/an

IFSE poste 2 = 5 200€/an + **montant forfaitaire AC de 800€** = 6 000€/an

* d'un service déconcentré vers l'AC avec un IFSE < montant socle

exemple: un AA en SD sur une fonction 1 groupe 2 mute sur une fonction 2 en AC classée dans un groupe 1

IFSE fonction 1 = 4 500€/an

IFSE fonction 2 = IFSE initiale + montant forfaitaire AC de 800€ = 5 300€

montant socle du groupe 1 AC = 5 500€

l'IFSE de l'agent sera portée à 5 500€

- vers un groupe inférieur

* sur un même périmètre d'affectation

exemple: un attaché en AC sur une fonction 1 groupe 2 mute sur une fonction 2 en AC groupe 2

IFSE fonction 1 = 18 500 €/an

IFSE fonction 2 = IFSE initiale - (socle indem du groupe 1 - socle indem du groupe 2)

IFSE fonction 2 = 18 500€/an - (12 000 - 11 000 euros) = 17 500€/an

* de l'AC en SD

exemple: un AA en AC sur une fonction 1 groupe 1 depuis 8 ans mute sur une fonction 2 en SD groupe 1

IFSE fonction 1 = 5 600 €/an

IFSE fonction 2 = IFSE initiale car a passé plus de 3 ans sur son précédent poste

2-En l'absence de changement de fonctions au moins tous les 4 ans

3-En cas de changement de grade

4-cas particulier pour les agents de la DAP percevant la prime de sujétions spéciales PSS

* de SD à SD DAP

exemple: un SA en DIRPJJ sur une fonction 1 groupe 2 mute sur une fonction 2 en DISP groupe 2

TB annuel = 20 300€

IFSE fonction 1 = 5 600 €/an

IFSE fonction 2 = IFSE initiale *0,5+ montant forfaitaire SD=

$(5600 \times 0,5) + 400 = 2\ 800€ + 400 = 3\ 200\ €$

L'agent touche aussi 4 466 € de PSS (= 22% TB=)

IFSE + PSS = 3 200€ + 4 466€ = 7 666€/an

* de SD DAP à AC

exemple: un attaché RH SPIP sur une fonction 2 groupe 2 mute sur une fonction 2 en AC groupe 1

TB annuel = 20 300€ + 4 466€ PSS

IFSE fonction 1 = 2 800 €/an

IFSE fonction 2 = IFSE initiale *2+ montant forfaitaire AC =

$(2\ 800 \times 2) + 1000 = 5\ 600 + 1000 = 6\ 600\ €$

L'agent ne touche de PSS

Commentaire CGT

Si le glissement indemnitaire vers le RIFSEEP est censé se faire sans perte indemnitaire au cours de la première année, **rien ne garantit la pérennité du niveau indemnitaire l'année suivante.**

L'indemnité versée sera établie dans les limites de l'enveloppe budgétaire allouée. Le montant de l'IFSE peut évoluer au moins tous les 4 ans à la hausse, mais aussi à la baisse.

Un autre aspect rentre en ligne de compte dans la détermination du montant de l'IFSE : l'expérience professionnelle. Là encore, il s'agit d'une remise en cause de l'égalité de traitement des fonctionnaires !

➤ Les cas d'intérim

Rappel de la définition de l'intérim : l'intérim est « l'intervalle de temps durant lequel une fonction ou un emploi vacant est exercé par une autre personne que son titulaire, occasionnant pour ce dernier un accroissement temporaire de responsabilités ou une surcharge d'activité ».

Le point 2.1 de la circulaire ministérielle du 7 avril 2017 prévoit que « seule l'affectation définitive sur un emploi permet le classement dans l'un des groupes de fonctions. Ainsi, le fait d'occuper une fonction pendant l'absence du titulaire ne permet pas de modifier le groupe de fonctions de l'agent qui effectue l'intérim. »

Cette période d'intérim n'ouvre droit à aucune bonification de l'IFSE!

Exemple :

Un secrétaire administration est définitivement classé dans le groupe 2 sur la fonction de « gestionnaire ou rédacteur ayant des fonctions nécessitant une technicité particulière ». Cet agent est un jour amené à remplacer un collègue SA absent, classé aussi dans le groupe 2 mais sur la fonction de « gestionnaire (dont budget, chorus, rh) avec encadrement ».

Selon la circulaire, peu importe que l'intérim dure un mois ou plus de six mois, l'IFSE ne peut être revalorisée en dehors d'une mobilité telle que prévue par le RIFSEEP. Seul le complément indemnitaire annuel (CIA) a pour vocation notamment de « récompenser » l'intérim effectué.

Commentaire CGT :

La CGT demande que l'agent qui exerce les fonctions d'un agent absent relevant d'un groupe indemnitaire supérieur puisse percevoir le régime indemnitaire rattaché aux fonctions. A minima, la CGT suggère l'élaboration d'un cadre commun sur la notion « d'intérim » ou de « remplacement » et de leurs conséquences.

La CGT rappelle que le versement du CIA est facultatif, il dépend aussi du montant de l'enveloppe globale ministérielle ; Elle est assujettie à la seule gratitude et à la seule discrétion du / de la che(fe) de service envers les agents.

2- Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Règles= CIA fixé en fonction du temps de présence (entre le 01/01/17 et le 30/09/17) et la quotité de temps travaillé. Ce montant sera notifié à l'agent courant décembre 2017.

A. Pour les catégories A

- Pour les catégories A en AC

Le dispositif du paiement du CIA de 2016 est reconduit pour la paie de décembre 2017 :

- Attribué sur proposition du supérieur hiérarchique direct
- Selon une dotation globale et dans la limite du plafond par corps et par groupe

montants moyens 2016 par grade en AC

adm civil HC	4 275 €
adm civil	4 050 €
conseiller adm et attaché HC	2 350 €
attaché principal	2 000 €
attaché	1 440 €
CTSS coord régional ou national	1 950 €
CTSS	910 €

- Pour les catégories A en juridiction et services déconcentrés (SD)

Généralisation du CIA selon les principes retenus pour l'AC. Pour la DAP prise en compte des montants versés en 2016 :

	DAP	autres SD:
	montant moyen plafond	volonté d'harmonisation
conseiller adm et attaché HC	2 000 €	700 €
attaché principal	1 700 €	600 €
Attaché	1 225 €	500€

B. Pour les catégories B et C

Principe = garantie individuelle de maintien de la rémunération de 2016

Cette garantie concerne les agents ne bénéficiant d'aucune revalorisation d'IFSE ou bien ayant une revalorisation d'un montant inférieur au versement exceptionnel de 2016 (372€).

Le versement de la prime de 372 € se fera sur la paie de décembre 2017 puis sera mensualisée chaque mois à compter de janvier 2018 dans l'IFSE soit 31€ de plus par mois.

Commentaire CGT :

Ce dispositif met en concurrence les services, au détriment de la qualité du service public et des conditions de travail des personnels. Ce que met en place l'administration centrale pour les B et C n'est pas conforme aux textes réglementaires. Que se passera-t-il fin 2018 ? Pas de CIA puis mensualisé depuis le 01/01/18 ?
Transparence et égalité de traitement, deux principes inconnus de l'administration...

Les effets négatifs du RIFSEEP sont alors prévisibles:

- freins à une mobilité choisie : la généralisation de la cotation des postes accentuera les blocages à la mobilité choisie. En effet, pourquoi quitter un poste « bien côté » au risque d'y perdre financièrement ?

-dégradation des relations au travail avec :

- La mise en concurrence des personnels au sein d'un même service pour bénéficier d'une gratification supérieure à celle du collègue.

- L'accentuation du clientélisme et du copinage

Au-delà des dérives, qu'entraîneront inmanquablement les aspects techniques du dispositif, le RIFSEEP accroîtra les phénomènes de promotion ou de mutation, non en fonction des compétences, mais pour favoriser la promotion de certains collègues en dépit de toute logique de déroulement de carrière.

Le régime indemnitaire attaque la neutralité du fonctionnaire. Toute instauration d'un quelconque mérite et sa récompense indemnitaire et individuelle est contraire à l'esprit du statut de fonctionnaire.