

## **UN POINT SUR LE RIFSEEP**

### **Rappel du Cadre National**

Le nouveau régime indemnitaire créé par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 vise à simplifier le paysage indemnitaire dans la fonction publique.

Le RIFSEEP est composé d'une Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) versée mensuellement et d'une part facultative le Complément Indemnitaire Annuel (CIA).

Toutes les organisations syndicales ont voté contre le RIFSEEP au Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'État (CSFPE) le 6 novembre 2013 (sauf CGC). La CFDT a proposé un certain nombre d'amendements qui ont été retenus et repris dans le texte final.

De ce fait, considérant le RIFSEEP comme un meilleur cadre indemnitaire, elle ne s'est pas opposée à sa mise en œuvre.

Suite à la sortie des textes réglementaires, le RIFSEEP est mis en place en septembre 2015 pour les personnels administratifs, en janvier 2016 pour la filière santé et sociale et les ITRF et en janvier 2017 pour les personnels des bibliothèques.

Le dispositif est désormais engagé : le Sgen-CFDT n'est donc pas signataire de la pétition contre le RIFSEEP.

La Prime Fonction et Résultat (PFR) n'avait pas réglé la cotation des postes. Le RIFSEEP instaure une cartographie nationale des fonctions, à décliner localement selon les métiers. Concernant le CIA, **le Sgen-CFDT s'est prononcé sur son maintien, afin de permettre le reversement éventuel d'excédents budgétaires.**

**Le Sgen-CFDT a toujours privilégié et demandé que l'indemnitaire reste bien accessoire par rapport au traitement indiciaire. Cette revendication fondamentale n'a pas évolué. Il s'agit maintenant d'obtenir des garanties de transparence et d'équité.**

### **Transparence et Lisibilité**

La circulaire annonce clairement les contours du dialogue social : *« Les orientations de la politique en matière de classement des postes dans la cartographie nationale doivent être communiquées aux membres du comité technique en vue d'en débattre. De même, seront présentées au dialogue social les modalités de réexamen retenues dans cette politique. Il appartient de produire et de partager les éléments annuels de bilan relatifs à la mise en œuvre du RIFSEEP avec les organisations syndicales représentatives dans le cadre des comités techniques ».*

Pour conclure, la tentation est grande de refuser le dispositif du RIFSEEP parce qu'il maintient l'individualisation des primes. Cette individualisation existe déjà de façon marquée et masquée dans la PFR. Il nous semble plus difficile d'ignorer que le système actuel est foncièrement inégalitaire. Pour le Sgen-CFDT, l'enjeu se situe donc bien dans **la transparence des politiques indemnitaires et des processus de réexamen. Par ailleurs, il s'agit de rappeler notre attachement à un entretien professionnel déconnecté de la rémunération.**

Les espaces de discussions (GT issus de CT) sont maintenant ouverts, nous devons les saisir et porter nos revendications de transparence et d'équité.

## **Négocier la mise en œuvre des circulaires au niveau local: un incontournable pour les syndicats, mais comment faire?**

### **Information Générale**

Par l'intermédiaire des réseaux, une information sur la négociation de la circulaire nationale a été faite. Les documents de travail et des comptes rendus des rencontres avec la DGRH des 28 mai, 11 juin, 23 juin, 17 juillet 2015 pour la filière administrative, ont été communiqués et les retours des militants prometteurs. En septembre, ont débuté les premières rencontres pour la filière « Santé - Sociaux ».

La circulaire nationale de la filière administrative tardant à sortir pour des raisons de cadrage budgétaire au niveau national, des instructions ont été transmises aux rectorats par la DGRH en août.

En fonction des académies, des groupes de travail ont été mis en place: un passage pour étude en GT et un vote en CT sont prévus avant la fin de l'année calendaire.

**Les textes PFR sont définitivement abrogés au 31 décembre 2015 et la bascule du système -en particulier sur la fiche de paie- est prévue pour janvier 2016.**

Suite aux remontées via le réseau et les questions issues de la mise en place de la « hot line » (adresse fédérale : [rifseep@sgen.cfdt.fr](mailto:rifseep@sgen.cfdt.fr)), il s'avère nécessaire d'attirer l'attention des syndicats au niveau local sur un certain nombre de points pour ces négociations et votes locaux.

### **Architecture du RIFSEEP**

#### **1. L'IFSE**

L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise est à favoriser et valoriser dans le cadre des négociations locales:

- l'IFSE intègre les parts F et R pour les agents de Catégorie A et B, les primes et d'éventuels reliquats pour les C;
- Cette dernière va permettre une clarification du paysage indemnitaire, avec la spécificité d'être déconnectée du grade.

L'IFSE, par son articulation permet d'envisager une **donne indemnitaire pérenne et peut-être plus transparente.**

#### **2. Le Complément Indemnitaire Annuel**

La part du CIA dans l'attribution indemnitaire globale est fixée à 15% pour la catégorie A, 12% pour la B et 10% en C, se doit de rester limitée.

#### **3. Les garanties**

-Tout changement de mission n'engendre pas automatiquement un changement de groupe : l'indemnitaire de base est conservé. Pour pouvoir bénéficier d'un groupe supérieur, il est nécessaire de voir ses missions changer de façon substantielle.

-Les agents ne percevront pas moins en terme indemnitaire, que ce qu'ils percevaient précédemment à la mise en place du nouveau régime indemnitaire.

#### **4. Les révisions**

La circulaire prévoit une réévaluation du régime tous les trois ans. Une révision est prévue dès la première échéance.

### **Les Points de Vigilance pour les GT**

#### **1. Des cartographies précises à finaliser :**

L'ensemble des organisations syndicales ont souhaité un cadrage national fort, de définition de groupes précis de « **fonctions types** » : 4 groupes en A, 3 groupes en B et 2 groupes en C.

Il est nécessaire d'identifier - poste par poste-, à ces « **fonctions types ministérielles** », les « **métiers** » correspondant dans les académies.

**Par exemple, pour les agents de catégorie C qui entrent dans ce type de système indemnitaire :**

**Le groupe 1** correspond à des fonctions de « **Coordination – Responsabilités particulières** ». Pour ce groupe, 3 **fonctions ministérielles** types ont été retenues qui se déclinent en « **métiers** » :

-Chef d'équipe ou coordonnateur d'équipe qui correspond en académie à Chef de section,

-Régisseur d'avance ou de recette, au régisseur d'avance et de recette ;

-Assistant de direction auprès de l'encadrement supérieur, en Secrétaire de l'IEN, Assistants de direction en service académique ou Assistants de direction en EPLE.

**Le groupe 2**, de la catégorie C, il y a 3 types de fonctions ministérielles « **secrétaire / assistant de bureau, chargé de gestion, fonctions d'accueil du public** » qui peuvent correspondre à un métier en académie de « **secrétaire de direction, d'intendance, ou gestionnaires** » ...

**Ce classement des agents, des fonctions et du métier identifié sera notifié individuellement à l'agent par l'administration.**

#### **2. Les conditions de révision de l'IFSE à préciser**

Suite aux remontées du réseau Sgen-CFDT, il apparaît en académies, les **points de négociations** suivants:

- difficultés d'identification des compétences relevant des travaux administratifs de gestion ou comptables
- identifier des éléments, source de réexamen de l'IFSE :
  - a. en cas de changement de grade, afin de favoriser l'attractivité du métier (voir les pratiques locales, par exemple le forfait) ;
  - b. en cas de changement d'un groupe à un autre.

#### **3. Des planchers à négocier ...**

Il est possible d'obtenir une revalorisation des planchers ministériels au niveau de chaque Rectorat ou Établissement, dans le cadre des moyens budgétaires existants...

Le relèvement des planchers fait alors peser une contrainte de gestion que l'administration doit pouvoir gérer.

#### **Premiers exemples de diminution d'inégalités grâce à l'action des OS:**

- Relèvement des taux plancher pour les catégories C à Grenoble;
- Ajustement des primes des AENES au niveau des ITRF à Lyon;
- Intégration des Agents Non Titulaires dans le dispositif en Région Est;
- Certains rectorats annoncent des revalorisations pérennes de l'ordre de 50 à 100 euros par agents selon les catégories, c'est donc là une opportunité de négocier...

C'est l'occasion pour les militants du Sgen-CFDT de mettre en évidence auprès des agents, nos valeurs, nos capacités de négociation.

Pour les agents des services et établissements, il s'agit d'obtenir :

- une présentation de la moyenne des montants du RIFSEEP servis pour le même corps,
- les seuils mini et maxi atteints dans chaque groupe,

Ceci permettra de pérenniser ces données dans les bilans sociaux afin de constituer une base de référence.