

Juin
2015

Le RIFSEEP, régime indemnitaire lié aux fonctions, aux sujétions, à l'expertise et à l'engagement professionnel, créé par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, est applicable à tous les fonctionnaires relevant de la loi du 11 janvier 1984.

Dans le cadre d'une « rationalisation et d'une simplification du paysage indemnitaire », ce dispositif doit se substituer à l'ensemble des autres primes existantes (IAT, IFTS, PPRS, etc.), y compris la PFR, avec un principe de non-cumul.

La DRH des ministères sociaux a réuni l'ensemble des organisations syndicales de son périmètre de gestion (Travail, Affaires sociales et Santé, Jeunesse et Sports), dont le Sgen-CFDT, le 21 avril puis le 18 mai 2015, et a fourni des éléments d'information.

PRÉSENTATION DU DISPOSITIF

L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

Ce nouveau régime reposera d'abord sur une IFSE, indemnité principale versée mensuellement. Elle doit permettre, d'après l'administration, de « mieux valoriser l'exercice des fonctions ». Cette indemnité principale sera fonction de critères professionnels, mais prendra aussi en compte l'expérience professionnelle.

Pour intégrer les agents actuellement bénéficiaires de montants indemnitaires liés à leur corps et à leur grade, la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP recommande de prévoir des **groupes de fonctions** « formellement déconnectés du grade » et « hiérarchisés » : quatre groupes pour la catégorie A, trois groupes pour la catégorie B, deux groupes pour la catégorie C.

Trois types de **critères professionnels** ont été retenus « pour objectiver la répartition des fonctions-types au sein des groupes de fonctions » :

- l'encadrement, la coordination ou la conception,
- la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification,
- les sujétions particulières et le degré d'exposition du poste.

Exemple : cartographie proposée par la DRH pour les adjoints administratifs

Groupe de fonctions	Emploi « ministères »	Critères
Groupe 1	<ul style="list-style-type: none"> - Assistant de direction - Assistant au contrôle des entreprises - Coordonnateur d'équipe - Greffier des juridictions administratives ou judiciaires - Gestionnaire des dossiers complexes nécessitant une expertise et une instruction 	<ul style="list-style-type: none"> - Encadrement, coordination, pilotage et conception <ul style="list-style-type: none"> • Coordination / animation - Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions <ul style="list-style-type: none"> • Expertise dans l'analyse • Tâches complexes : maîtrise de l'ensemble d'un processus de gestion / mobilisation de compétences relevant de domaines différents • Autonomie dans la réalisation
Groupe 2	<ul style="list-style-type: none"> - Secrétaire - Agent d'accueil - Gestionnaire de dossiers - Chargé de fonctions administratives ou techniques 	<ul style="list-style-type: none"> - Sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de poste au regard de son environnement extérieur ou de proximité <ul style="list-style-type: none"> • Accueil des usagers d'un service public • Localisation géographique

Pour les corps communs administratifs, des arrêtés ont déjà fixé pour chaque groupe de fonctions, un plafond et un socle indemnitaire unique, avec une grande amplitude de modulation.

À titre d'exemple, pour un adjoint administratif de 1^{re} classe positionné en groupe 2, en poste en établissement, le socle de l'IFSE sera à 1 200 euros et le plafond à 10 800 euros...

Pour les corps propres, c'est à chaque ministère gestionnaire qu'il reviendra de déterminer ce plafond et ce socle indemnitaire par groupe de fonctions.

LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Au-delà de l'IFSE, un CIA va être mis en place. Il pourra être versé en plus, pour « tenir compte de **l'engagement professionnel et de la manière de servir** », notamment via « la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs, principalement pour les agents relevant de la catégorie A », précise le décret. « Plus généralement, seront appréciés la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail ».

Le montant maximal de ce complément indemnitaire ne devra pas excéder :

- 15 % du plafond global du RIFSEEP en catégorie A ;
- 12 % du plafond global du RIFSEEP en catégorie B ;
- 10 % du plafond global du RIFSEEP en catégorie C.



Par exemple, pour les adjoints administratifs exerçant en établissement et positionnés en groupe 2, le montant maximal du CIA a été fixé par arrêté à 1 200 euros.

Aucune garantie ne s'appliquera à ce complément dont le montant individuel sera compris entre 0 et 100 % du montant maximal fixé pour chaque groupe de fonctions, et « qui n'aura pas vocation à être reconduit automatiquement d'une année sur l'autre ».

PAS DE BAISSÉ DU MONTANT INDEMNITAIRE LORS DU PASSAGE AU RIFSEEP



Le décret garantit le maintien du niveau indemnitaire actuel de l'agent jusqu'à ce qu'il change de poste. Il n'y aura donc pas de perte de rémunération lors du passage au RIFSEEP.

Toutes les indemnités perçues par chaque agent basculeront intégralement dans l'IFSE, y compris certaines primes spécifiques attachées aux fonctions, comme la prime informatique.

Pour les agents bénéficiant de la PFR, seront pris en compte, au titre de la garantie indemnitaire, le versement mensuel de la part liée à l'exercice des fonctions (part F) et celui lié à l'atteinte des résultats (part R). Par contre, le versement exceptionnel de la part R sera exclu de cette garantie.

PAS DE PERSPECTIVES DE REVALORISATION COLLECTIVE LORS DU PASSAGE AU RIFSEEP NON PLUS

Le dispositif devrait s'appliquer à **moyens budgétaires constants**, sauf exceptions, par exemple dans le cadre de la réforme territoriale où des rapports proposent de recourir à un fonds interministériel dédié pour faciliter la mobilité.

Par conséquent, il ne devrait y avoir **aucun effort budgétaire de rapprochement des montants indemnitaires**, actuellement si disparates, entre corps et filières ministérielles dans les services et établissements de notre ministère, ou entre services d'administration centrale et services territoriaux (dont les établissements).

Faute d'enveloppe dédiée, les agents de la filière ITRF – les plus mal lotis au sein des ministères sociaux – ne pourront espérer obtenir des montants équivalents à ceux de leurs collègues administratifs de même catégorie lorsqu'ils passeront au RIFSEEP en 2017.

Les établissements qui souhaiteront valoriser les fonctions exercées par certains de leurs agents devront pour cela dégager leurs propres marges de manœuvre à partir des crédits disponibles.

DES POSSIBILITÉS D'ÉVOLUTION INDEMNITAIRE INDIVIDUALISÉES

Le montant de l'IFSE fera l'objet d'un **réexamen en cas de changement de groupe de fonctions** « afin d'encourager la prise de responsabilité », ou au sein d'un même groupe de fonctions, en cas d'évolution des fonctions, de mobilité, de promotion de grade ou « **a minima, tous les 4 ans** » en l'absence de changement de situation.

Est-ce la fin du principe de revalorisation annuelle des primes ?

Sur ce point, l'administration a tenté de se montrer rassurante en rappelant que le réexamen tous les 4 ans était un minimum et que tout agent pourra voir son montant réexaminé annuellement...

Il n'en reste pas moins que ce réexamen annuel n'impliquera pas nécessairement une revalorisation, et qu'il sera individuel et non plus collectif.

La grande amplitude de modulation des montants, au sein des groupes de fonctions, entre le socle et le plafond, permettra ces ajustements.

Cette individualisation comme cette modularité de la partie indemnitaire de la rémunération laisseront évidemment une plus grande latitude à la hiérarchie pour **récompenser le bon vouloir des agents**, lorsqu'ils accepteront une **mobilité** ou de **nouvelles missions**. C'est certainement la principale raison d'être de ce nouveau régime indemnitaire, mis en œuvre **en même temps que la réforme territoriale** !

Le versement du complément indemnitaire annuel (CIA) sera quant à lui tributaire des crédits alloués au titre des enveloppes catégorielles au sein de chaque ministère, mais aussi et surtout du bon vouloir de la hiérarchie... avec un risque de favoritisme !



À noter : effet positif du RIFSEEP, il permettra le **relèvement des plafonds indemnitaires**, alors qu'avec les régimes actuels, pour beaucoup de corps, notamment de catégorie C, ces plafonds étaient atteints.

DES GROUPES DE FONCTIONS PAS NÉGOCIABLES ?

La DRH a insisté d'emblée sur la difficulté de déroger aux principes généraux de classement dans les groupes de fonctions, du fait du contrôle attentif qui sera exercé par la DGAFP (Fonction publique).

C'est pourtant sur la question des groupes de fonctions, notamment ceux de la catégorie C, que des revendications ont convergé côté syndicats.

Deux groupes de fonctions sont en effet prévus pour les adjoints, le premier groupe étant réservé à des agents exerçant notamment des fonctions d'encadrement ou de coordination.

Pour toutes les organisations syndicales, dont la CFDT, **l'accès à ce groupe 1 devrait être très difficile pour l'écrasante majorité des agents de catégorie C.**

Elles se sont donc prononcées soit en faveur de la **suppression du premier groupe de fonctions**, soit d'un parallélisme strict entre groupes de fonctions et grades, avec un **accès au premier groupe réservé aux adjoints principaux.**

Pour les agents qui parviendraient à accéder à ce groupe 1, se poserait de toute façon la question de la gestion de leur **déroulement de carrière**, car ils devraient en ce cas être **promus** en catégorie B, plutôt que d'être gratifiés par l'indemnitaire.

LE CALENDRIER D'ADHÉSION ET DE MISE EN ŒUVRE DU RIFSEEP

La date de mise en œuvre, initialement fixée par décret au 1^{er} juillet 2015 au plus tard pour les adjoints administratifs techniques, les secrétaires administratifs et les attachés d'administration, est finalement repoussée au **1^{er} janvier 2016 au plus tard.**

En effet, **au 31 décembre 2015, les textes régissant les régimes indemnitaires antérieurs de ces corps auront été abrogés.**

Cela laisse aux services RH quelques mois supplémentaires pour la mise en œuvre du dispositif.

Pour les autres corps gérés par la DRH, dont **les corps spécifiques Jeunesse et Sports** (professeurs de sport, CEPJ, CTPS et inspecteurs) qui sont actuellement aussi concernés par le passage au RIFSEEP, comme pour les **corps ITRF de l'enseignement supérieur**, le passage au RIFSEEP est prévu en janvier 2017.

Pour les ITRF comme pour les administratifs de l'AENES aucune précision n'a été donnée par la DRH sur les modalités de mise en œuvre à l'Éducation nationale, si ce n'est la réaffirmation que **le cadre appliqué sera celui des ministères sociaux.**

L'AVIS DU SGEN-CFDT

La CFDT, par la voix de ses fédérations des ministères sociaux, après avoir rappelé le vote négatif de la CFDT sur la RIFSEEP au Conseil supérieur de la Fonction publique de l'État, et rappelé sa revendication de la transformation d'une large partie des primes et indemnités en rémunération indiciaire, sans perte de pouvoir d'achat pour les agents, a constaté **l'absence de marges de négociation**.

Le calendrier d'adhésion, même légèrement assoupli, et le cadre contraint de mise en œuvre proposés par l'administration vont très certainement rendre impossible toute concertation sur les critères de classement et les groupes.

Le Sgen-CFDT ne peut approuver l'objectif principal de ce dispositif, **l'individualisation de l'attribution des primes statutaires**, surtout dès lors qu'il ne s'accompagne d'aucune garantie de progrès en matière d'équité ou de transparence.

Le **refus de s'attaquer à la réduction collective des différences** indemnitaires entre agents de l'Enseignement supérieur, agents de l'Éducation nationale et agents des Affaires sociales est en soi inacceptable, de même que la fin annoncée des modalités de revalorisation collective pour des agents de catégorie C.

Le Sgen-CFDT continuera malgré tout de réclamer, outre une enveloppe ajustée à la hausse pour permettre un **effort de rapprochement des montants entre filières ministérielles dans une logique d'équité**, qu'à chaque changement de grade puisse correspondre l'obtention du groupe supérieur.

La part croissante laissée à **l'évaluation de la performance individuelle par l'attribution du complément indemnitaire annuel** est aussi un facteur de rejet.

Tout en reposant sur des critères très subjectifs, cette prime au mérite va dénaturer le sens de **l'entretien professionnel**, auquel le Sgen-CFDT a toujours été favorable à condition qu'il soit facteur de progrès, de développement des compétences pour l'agent, et qu'il soit déconnecté de l'évolution de la rémunération.

Or avec le RIFSEEP, ce rendez-vous risque de devenir anxiogène, d'exacerber les conflits dans les services.

Dans ce dispositif **la fiche de poste va occuper une place centrale** : lors des prochaines vagues d'entretiens, elle devra faire l'objet de débats et être corrigée si elle ne correspond pas à leur travail réel.

À l'échelon local, l'exigence d'une révision systématique des fiches de poste, désormais liées à l'évolution de la rémunération, et d'une actualisation par l'administration de la cartographie du référencement des postes occupés par les agents, **sont à l'ordre du jour !**

SUR L'ÉVENTUELLE ADHÉSION DES PROFESSEURS DE SPORT, CEPJ ET CTPS

L'administration a confirmé son intention de faire adhérer ces corps au RIFSEEP. Le Sgen-CFDT se positionne contre l'adhésion de ces corps spécifiques au RIFSEEP.

Comment pourrions-nous cautionner l'intégration des personnels techniques et pédagogiques à ce dispositif, dès lors qu'en plus de son caractère pervers, les espoirs de revalorisation collective qu'il pouvait susciter semblent vains ?

Les modalités spécifiques d'évaluation des PTP (contrats d'objectif, lettres de mission, bilans d'activité), la tutelle hiérarchique incertaine de ceux d'entre eux exerçant comme conseillers techniques sportifs rendent d'ailleurs objectivement difficile leur intégration au dispositif.

Si le parallélisme avec les enseignants de l'Éducation nationale, qui devraient être exemptés de ce régime indemnitaire, peut permettre aux personnels techniques et pédagogiques Jeunesse et Sports de ne pas y être inclus, tant mieux pour eux.

Se posera cependant pour les agents de ces corps propres, s'ils ne passent pas au RIFSEEP, le problème des plafonds indemnitaires qui sont actuellement atteints avec l'indemnité de sujétion, empêchant toute revalorisation des montants.