

Octobre
2017

Références : instruction DRH du 16 octobre 2016 et instruction complémentaire 2017.

RAPPEL DE LA POSITION DU SGEN-CFDT SUR LE RIFSEEP À JEUNESSE ET SPORTS

Le Sgen-CFDT a tenu, dès l'origine du projet, à exprimer tout à la fois ses **réticences sur le principe du nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep), en raison de ses aspects négatifs** (individualisation accentuée de la rémunération, valorisation accrue du « mérite » individuel), et sa profonde insatisfaction face à l'abandon annoncé, faute de crédits budgétaires, de tout objectif de convergence indemnitaire entre ministères, voire entre corps de même catégorie au sein d'un même ministère. Mais il a indiqué son souhait de **s'inscrire dans une démarche de dialogue constructif** en vue d'une amélioration de l'outil Rifseep, dès lors que sa mise en œuvre avait été actée politiquement.

Par la suite, le Sgen-CFDT a apprécié positivement **la circulaire d'application du Rifseep**, sur un point essentiel : elle **écarte en effet quasiment tout risque de baisse indemnitaire**, même en cas de changement « descendant » de groupe de fonctions.

Cette **approche pragmatique**, qui nous distingue de nos concurrents syndicaux, nous semble davantage correspondre aux **fortes attentes exprimées par de nombreux collègues** lors des réunions syndicales, notamment ceux des corps qui ne sont pas passés au Rifseep.

Ce nouveau régime présente aussi certains avantages indéniables, dont le relèvement des plafonds indemnitaires.

Notre approche constructive légitime en outre notre **revendication d'un effort budgétaire** à la hauteur des ambitions de ce nouveau régime indemnitaire, en tout cas plus que si nous nous contentions de le rejeter en bloc.

LE CADRAGE DE LA POLITIQUE INDEMNITAIRE PAR LA DRH DOIT S'APPLIQUER AUX ÉTABLISSEMENTS DU PROGRAMME SPORT 219

Les établissements sous tutelle du ministère des Sports sont explicitement visés par l'instruction de 2016 sur la mise en œuvre du Rifseep, comme par l'instruction complémentaire de 2017, qui porte sur le complément indemnitaire annuel (CIA) et sur le réexamen triennal de l'indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE). Pour le Sgen-CFDT, **autonomie n'est pas indépendance**.

Le Sgen-CFDT demande une application de ce cadrage, et notamment le versement pour 2017 du CIA, et du complément indemnitaire (CI) pour les corps qui n'ont pas adhéré au Rifseep, selon des modalités et un calendrier à définir après consultation des comités techniques d'établissement, sachant qu'il est confirmé que chaque établissement a reçu une enveloppe dédiée à la campagne de versement du CIA et du CI 2017.

Les modalités de revalorisation de l'IFSE, que ce soit lors d'événements de carrière (revalorisations forfaitaires) ou lors du réexamen triennal, doivent faire l'objet d'une présentation aux comités techniques pour avis, dans le cadre d'un point consacré à la politique indemnitaire de l'établissement.

LES MODALITÉS DE RÉÉVALUATION TRIENNALE DOIVENT EFFECTIVEMENT VALORISER L'EXPERTISE ACQUISE SUR LES FONCTIONS

L'instruction 2017 précise, dans sa 2^e partie », que « *la circulaire interministérielle du 5 décembre 2014 rappelle que c'est dans les quatre premières années d'expérience qu'un agent est censé accroître ses compétences et sa connaissance de son environnement de travail* », ce qui pourrait laisser entendre qu'au-delà de ces quatre premières années sur le poste, un agent n'accroît plus ses compétences et n'a plus droit à la réévaluation triennale. Or la circulaire interministérielle de 2014 mentionnée ne fait que proposer d'envisager « *une modulation plus forte, à l'issue de ces périodes d'activité, que lors des réexamens suivants* », mais n'empêche pas les revalorisations lors des réexamens suivants.

Pour le Sgen-CFDT, **la réévaluation triennale des agents, même limitée, doit être la règle**, la non-réévaluation au bout de trois ans doit rester une exception justifiée, ouverte à recours.

LA VALORISATION DE LA « MOBILITÉ AU SEIN D'UN GROUPE » DOIT PRENDRE EN COMPTE LES CAS D'ÉVOLUTION SUBSTANTIELLE DES FONCTIONS D'UN AGENT SUR UN MÊME POSTE

Pour le Sgen-CFDT, la valorisation de la mobilité au sein d'un groupe doit non seulement s'appliquer en cas de changement de poste, mais aussi en cas **d'ajout de missions supplémentaires pérennes, lesquelles doivent se traduire par une modification de la fiche de poste**. Cette valorisation forfaitaire doit dans ce cas être clairement distinguée de la possibilité de revalorisation lors du réexamen triennal.

Cette modalité de valorisation des fonctions sur barème forfaitaire ne doit pas non plus être confondue avec la possibilité de versement d'un CIA, qui dès lors qu'il est facultatif et non pérenne, ne doit pas s'appliquer aux cas d'évolution pérenne des fonctions. Le Sgen-CFDT rappelle, en accord avec l'instruction 2017, que « *le CIA/CI ne doit pas être corrélé aux fonctions occupées par l'agent. Celles-ci ont vocation à être reconnues dans le cadre de l'IFSE dont c'est l'objet même* ». Nous demandons le plus strict respect de cette instruction par les administrations locales.

QUELLES PERSPECTIVES INDEMNITAIRES POUR LES PERSONNELS TECHNIQUES ET PÉDAGOGIQUES J & S (PROFESSEURS DE SPORT, CEPJ ET CTPS) ?

Le Sgen-CFDT a rappelé qu'il demandait la **réouverture d'un débat** sur l'opportunité d'une adhésion de ces corps au Rifseep dans les prochaines années, sachant que le décret et l'arrêté parus au JO le 29 décembre 2016 prévoient un tel réexamen pour tous les corps n'ayant pas adhéré au Rifseep.

Le Sgen-CFDT a déploré les conditions dans lesquelles la décision de non-adhésion de ces corps au Rifseep a été prise et annoncée par le ministre en CTM, sans que le CTM ait été consulté sur cette décision lourde de conséquences.

Nous avons rappelé à cet égard des arguments qui pourraient amener à reconsidérer la situation des personnels de ces corps :

Les PTP J & S ne sont en rien protégés de la tendance à l'individualisation et aux dérives de la rémunération « au mérite » par la non-adhésion au Rifseep.

La preuve figure dans l'instruction présentée en CTM : « *le CIA/CI doit être modulé en fonction de la manière de servir, ce qui, par nature, exclut un versement uniforme à l'ensemble des agents* ».

Le versement d'un complément indemnitaire pour les PTP obéira donc aux mêmes règles que le versement du CIA pour les corps passés au Rifseep.

L'évolution de l'indemnitaire des PTP J & S subit donc les mêmes inconvénients qu'avec le Rifseep, sans bénéficier des avantages de l'adhésion au Rifseep, dont le relèvement considérable des plafonds indemnitaires et la fixation de **socles indemnitaires** en gestion équivalents à ceux des autres corps A type, comme ceux des attachés (minimum : 8 990 euros en groupe 4!), très supérieurs aux montants moyens actuels des professeurs de sport et CEPJ.

De plus, **l'argument d'un parallélisme avec les corps enseignants, qui sont exemptés du passage au Rifseep, se révèle inopérant.** En effet, à la différence des enseignants qui forment un collectif de travail homogène à l'Éducation nationale, dans les établissements, les services déconcentrés et en administration centrale des ministères sociaux, des PTP J & S travaillent aux côtés d'attachés qui exercent des missions similaires, avec un indemnitaire largement supérieur. **Cette situation est potentiellement génératrice de conséquences néfastes pour les corps de PTP,** car il est à prévoir que de nombreux collègues PTP feront le choix d'une amélioration de leur pouvoir d'achat en demandant leur détachement et/ou leur intégration dans le corps des attachés.

LE PASSAGE AU RIFSEEP DES ITRF (FILIERE RECHERCHE ET FORMATION)

Plus de 200 agents de cette filière technique, en poste principalement dans les établissements, se voyaient jusqu'à présent attribuer des montants indemnitaires très inférieurs à ceux de leurs collègues administratifs (différence qui pouvait atteindre et même dépasser le double à grade égal).

Ces corps sont passés au Rifseep au 1^{er} septembre 2017.

Il est essentiel que l'administration consente à un juste effort d'**alignement des montants indemnitaires de ces agents sur ceux de leurs collègues administratifs**, en même temps que les plafonds indemnitaires de ces corps doivent être relevés avec leur adhésion au Rifseep, et qu'elle l'anticipe en gestion.

C'est important pour les ATRF, agents techniques de catégorie C des Creps, qui attendent cette revalorisation avant de devoir faire le choix d'une intégration dans les cadres d'emploi de la fonction publique territoriale dans les meilleures conditions possible, sur la base des mêmes montants que leurs collègues Atec ou Atmos.

C'est attendu par les autres agents ITRF, de catégorie A et B notamment, qui sont actuellement victimes d'un traitement indemnitaire très défavorable sans pouvoir opter pour le détachement dans un corps des affaires sociales du fait de leurs emplois spécifiques.

LE VERSEMENT D'UN COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Le CIA est la composante la plus contestable du Rifseep, d'autant que la circulaire 2017, sur laquelle le Sgen-CFDT a voté négativement, marque une nette régression par rapport à la circulaire 2016, en **restreignant les possibilités de valorisation de l'investissement collectif** : *« le CIA/CI doit être modulé en fonction de la manière de servir, ce qui, par nature, exclut un versement uniforme à l'ensemble des agents ».*

Cela ne pouvait évidemment convenir au Sgen-CFDT, attaché à la **valorisation du travail en équipe**, d'où notre vote contre l'instruction. Néanmoins cette instruction est

désormais applicable, et dès lors que des crédits ont été provisionnés pour le versement d'un CIA dans les établissements, nous demandons que toute la transparence soit faite, non pas sur les montants individuels versés, mais sur le montant de l'enveloppe globale, sur le calendrier de versement, sur les critères de distribution, sur les modalités d'information des agents et les modalités de recours.

L'ARTICULATION ENTRE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET LA MODULATION INDEMNITAIRE DOIT ÊTRE PLUS TRANSPARENTE, DANS L'INTÉRÊT DES AGENTS

Il convient d'être clair : jusqu'alors le Sgen-CFDT avait toujours demandé la **déconnexion entre entretien professionnel et évolution de la rémunération**.

Cependant, dès lors que **cette connexion est officiellement instaurée** et rappelée par l'instruction (cf. : « *L'exercice mené en 2017 sera corrélé à l'entretien professionnel afin qu'il corresponde à un exercice d'évaluation complet* »), dans l'intérêt des agents, et dans une logique de **transparence**, le Sgen-CFDT s'est dit favorable à ce que le compte rendu d'entretien fasse clairement mention de toute évolution des fonctions susceptible de déclencher une revalorisation de l'IFSE au titre de la valorisation de la mobilité fonctionnelle, et que ce même compte rendu fasse également apparaître la position (favorable ou pas) du supérieur hiérarchique direct quant au versement d'un CIA au titre de la manière de servir.

	Groupe Rifseep	Socle indemnitaire Ifse	Plafond réglementaire Ifse	Plafond réglementaire CIA
Attachés des Affaires sociales et de l'Éducation nationale	G1	13 200	36 210	6 390
	G2	11 230	32 130	5 670
	G3	9 520	25 500	4 500
	G4	8 990	20 400	3 600
Secrétaires adm. des Affaires sociales et de l'Éducation nationale	G1	5 300	17 480	2 380
	G2	4 800	16 015	2 185
	G3	4 200	14 650	1 995
Adjoints adm. et adjoints tech. des Affaires soc. et adjoints administratifs de l'Éduc. nat.	G1	3 700	11 340	1 260
	G2	3 600	10 800	1 200

VALORISATION DES ÉLÉMENTS DE CARRIÈRE (BARÈMES IDENTIQUES POUR L'ADMINISTRATION CENTRALE ET LES SERVICES DÉCONCENTRÉS)

	Changement de groupe ascendant	Mobilité au sein d'un groupe	Changement de grade
Attachés des Affaires sociales et attachés de l'Éducation nationale	1 700	700	600
Secrétaires adm. des Affaires sociales et de l'Éducation nationale	850	500	400
Adjoints adm. et adjoints tech. des Affaires soc. et adjoints administratifs de l'Éduc. nat.	700	400	360