



SYNTEF-CFDT
Syndicat National Travail Emploi Formation

Un nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP) Pour les Adjointes Administratives et Techniques :

Comment limiter les dégâts !

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, dit RIFSEEP, va entrer en application pour les Secrétaires Administratifs le **1er janvier 2016**.

Le RIFSEEP, qu'est-ce que c'est ?

Le RIFSEEP est composé d'une partie socle (indemnité fonctions, sujétions et expertise dite IFSE), à laquelle peut s'ajouter une autre partie portant sur la manière de servir (l'engagement professionnel dit EP), représentant 10 à 15 % du plafond global du RIFSEEP selon les trois catégories (A, B, C).

- Le montant de l'IFSE, versé mensuellement, est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice de fonctions classées au sein de groupes distincts. A chaque groupe de fonctions correspond un plafond indemnitaire.
Ce montant est reconduit annuellement tant qu'il n'y a pas de changement de groupe de fonctions.
- Le complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, versé en une ou deux fractions, est compris entre 0% et 100% d'un montant maximal fixé par groupe de fonctions.
Il n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

**Pour le SYNTEF-CFDT les défaillances de ce nouveau régime appellent à la vigilance.
Vigilance de mise dès l'entretien d'évaluation !**

Dans le cadre du dialogue social, le SYNTEF-CFDT demeure vigilant et demande à être consulté, tant au niveau local, que national:

- sur la méthode de référencement des postes occupés par les agents
- sur le calendrier de référencement des postes
- sur la liste de référencement des postes occupés par les agents,

Mais le SYNTEF-CFDT demande également l'établissement de critères précis, pour l'obtention de chaque groupe du RIFSEEP, afin de garantir la reconnaissance de la technicité, l'expertise, la qualification pour garantir une équité de traitement relative au régime indemnitaire.

L'indemnité de fonctions sujétions et expertise (IFSE) :

Indemnité fondée sur la nature des fonctions et l'expérience professionnelle, sans que celle-ci ne soit assimilable à une augmentation d'échelon ou encore à la manière de servir.

La nature des fonctions exercée pour déterminer le **groupe d'appartenance** est classée selon 3 types de critères :

- encadrement, coordination, pilotage et conception.
- technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions.
- sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de poste au regard de son environnement extérieur ou de proximité.

Le **réexamen du groupe** est mis en œuvre :

- en cas de changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions ;
- en cas de mobilité vers un poste relevant d'un même groupe de fonctions ;
- a minima, tous les 4 ans, en l'absence de changement de poste ou, pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement ;
- en cas de changement de grade suite à une promotion.

**Le RIFSEEP
en détail**

L'engagement professionnel et la manière de servir (EP) :

Ce complément indemnitaire est **facultatif** et son montant est **plafonné** à : 10 % du plafond global du RIFSEEP pour les corps et les emplois fonctionnels relevant de la catégorie C (12% pour les B, 15% pour les A).

Son **appréciation individuelle comprise entre 0 et 100 % du montant fixé par chaque plafond** précité est faite **sur la base de l'entretien individuel. L'atteinte des objectifs est un facteur déterminant.** Seront examinés plus généralement :

- 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,
- la connaissance de son domaine d'intervention,
- sa capacité à s'adapter aux exigences du poste,
- sa capacité à coopérer avec des partenaires internes ou externes,
- son implication dans les projets du service,
- sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel.

**POUR LE CORPS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES,
2 GROUPES DE FONCTIONS :**

	GROUPE 1	GROUPE 2
<p align="center">Administration Centrale</p> <p align="center">Services Déconcentrés</p> <p align="center">Etablissements Publics</p>	<p align="center">ADJOINTS ADMINISTRATIFS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chef d'équipe ou coordonnateur d'une équipe. • Régisseur d'avance et de recette à temps plein. • Assistant de direction (au sens emploi de direction). • Fonctions nécessitant la maîtrise d'une compétence rare / d'une formation spécifique qui ne serait pas habituellement requis pour l'exercice des fonctions. • En fonction des enjeux, pourront y figurer des fonctions de gestionnaire intégré ainsi que certaines fonction d'accueil des publics (notamment en cas de forte exposition aux usagers d'un service public, ex : guichet en préfecture). 	<p align="center">Les autres fonctions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assistant • Agent d'accueil • Gestionnaire de moyen • Instructeur <p align="center">Etc.</p>
	<p align="center">ADJOINTS TECHNIQUES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Emplois fonctionnels. • Chef d'équipe ou coordonnateur d'une équipe. <p>Fonctions nécessitant la maîtrise d'une compétence rare / d'une formation spécifique qui ne serait pas habituellement requis pour l'exercice des fonctions.</p>	

NB : le groupe 1 est réservé aux fonctions induisant des sujétions ou des responsabilités particulières ; à l'encadrement ou la coordination d'une équipe ; ou à la maîtrise d'une compétence rare.

**LA CFDT RECLAME DES GARANTIES
DE DEROULEMENT DE CARRIERE**

En pratique, peu d'agents de catégorie C sont susceptibles d'occuper des postes du groupe 1, que ce soit en administration centrale ou en service déconcentré.

Il n'existe pas de lien direct entre le grade et le classement du poste, or la partie IFSE est liée au poste occupé. Selon le statut de la fonction publique, le grade ne confère aucune garantie d'occuper des postes à responsabilité, mais il peut « *conférer à son titulaire vocation à occuper l'un des emplois qui lui correspondent* ». Il en résulte qu'aucune garantie de montant de prime supplémentaire par l'obtention d'un groupe supérieur ne serait automatiquement accordée lors de la révision quadriennale de la prime à l'agent qui aurait obtenu par promotion un grade supplémentaire.

Nos revendications :

- **A chaque changement de grade doit correspondre l'obtention du groupe supérieur !**
- **L'administration doit mettre en place des moyens pour développer l'accès au groupe 1 !** Notamment une identification prévisionnelle de ses besoins aux postes du groupe 1 et un accompagnement des agents de catégorie C vers l'acquisition des compétences pour ces postes.

Si la circulaire précise que « *Le groupe 1 est réservé aux postes les plus exigeants et les plus lourds* », **bon nombre de postes peuvent être considérés comme « exigeants et lourds »**... De plus, au vu des réductions d'effectifs et de la réflexion actuelle sur les mutualisations des tâches dans le cadre de réforme territoriale, les termes « exigeants » et « lourds » perdent de leurs sens.

Il existe un risque d'être classé en groupe 2 tout le long de son parcours professionnel.
Qu'en est-il alors de la reconnaissance du parcours professionnel antérieur ?

Le SYNTEF-CFDT demande un déplafonnement des primes existantes, pas une restriction des chances d'augmentation des primes !

- Créer un groupe ou un sous-groupe pour permettre la prise en compte de l'expérience.
- Classer dans le groupe 1, avec un gain indemnitaire associé, les gestionnaires de mesures et les agents en relation avec le public, conformément aux annexes de la circulaire qui indiquent qu' « *en outre, en fonction des enjeux, pourront y figurer des fonctions de gestionnaire intégré ainsi que certaines fonction d'accueil des publics (notamment en cas de forte exposition aux usagers d'un service public, ex : guichet en préfecture)* ».
- **La CFDT sera attentive à ce que la mobilité ne soit pas pénalisée ! L'administration doit faire preuve d'équité dans le traitement de la carrière des agents et donc reconnaître à chaque mobilité forcée l'expérience antérieure par l'obtention minimale d'un groupe qui serait créé afin de reconnaître cette expérience.**
Certes, la circulaire insiste sur la notion de parcours professionnel et de prise en compte de l'expérience et de l'expertise, mais il n'existe aucune garantie de prise en compte à sa juste mesure de l'expérience, l'expertise et la qualification antérieures à l'attribution de l'IFSE, le système de mesure n'existant pas !
- A minima maintenir le groupe antérieur à un départ en congés lié à la maternité, à la famille ou encore à l'état de santé (circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique).

DE RÉELLES GARANTIES DE REVALORISATION INDEMNITAIRE DOIVENT ÊTRE PRÉSENTÉES

Un arrêté interministériel associe chaque groupe de fonction à un plafond indemnitaire : **aucune garantie d'augmentation, ni de maintien, de ce plafond indemnitaire n'est donnée par les textes.**

Le caractère de revalorisation automatique de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) jusqu'alors garantie pour les agents détenteurs ne l'est plus.

Le reliquat de prime ne peut être intégré dans le montant des plafonds indemnitaires à la mise en place de ce nouveau régime.

La CFDT demande :

- **Des précisions quant aux procédures d'ajustement à la hausse des enveloppes permettant de changer de groupe**, ou induites par les changements de groupes de certains agents.
- **Une garantie d'absence de baisse de prime**, suite à la révision tous les 4 ans du classement de l'agent dans son groupe fonctionnel en cas de mobilité, ou de promotion de grade.
- **Des garanties de revalorisation automatique pour les détenteurs actuels de la NBI** et la prise en compte des fonctions ouvrant droit à la NBI dans la détermination du groupe attribué aux agents.
- **Le maintien du reliquat de prime.**

VIGILANCE SUR LA FICHE DE POSTE LORS DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Lors de l'entretien individuel annuel, la fiche de poste doit faire l'objet d'un débat et être corrigée si elle ne correspond pas au travail réel de l'agent.

Désormais cette étape est essentielle car **il existe un lien réel entre la fiche de poste et le porte-monnaie des agents !**

Nos conseils :

A court terme, les agents ont intérêt à :

- Réclamer leurs fiches de postes pour un examen et une révision éventuelle
- Vérifier que leurs responsables directs savent rattacher leurs fonctions aux fiches de postes les concernant.

A moyen terme, les agents ont intérêt à :

- **Vérifier auprès des services RH l'adéquation entre les postes occupés et leur identification par l'administration.** Il est ainsi possible que la cartographie actuelle de référencement des postes occupés par les agents soit obsolète.

ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET MANIERE DE SERVIR : DES NOTIONS TROP FLOUES QUI DOIVENT ETRE CLARIFIEES

Le caractère insaisissable de la notion de manière de servir et d'engagement dans un système administratif en mutation induit une subjectivité certaine et peut infléchir le principe d'égalité de traitement entre les agents.

Pour la Cfdt, l'établissement de critères précis afin de garantir la reconnaissance de la technicité, l'expertise, la qualification, l'engagement professionnels et la manière de servir nécessaire à l'exercice des fonctions est, dans ce cadre, plus que nécessaire.



En cas de recours sur le montant indemnitaire attribué, ou si vous avez besoin d'informations supplémentaires, contactez nos élus en CAP des Adjointes Administratifs :

GRADE	NOM	AFFECTATION	Titulaire / Suppléant
AAP 1ère classe	CHABANEL Nicole	SIDSIC du Gard (ex DDCS du Gard)	Titulaire
AAP 1ère classe	MAVILLE Yveline	DFAS / Bureau EXD	Suppléante
AAP 2ème classe	LOSSET Catherine	DRJSCS Champagne Ardennes	Titulaire
AAP 2ème classe	AMARANTHE Brigitte	ARS Haute Normandie	Suppléante

TEXTES DE REFERENCE SUR LE RIFSEEP :

Décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique d'Etat.

Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique d'Etat (NOR : RDFF1409306A).

Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique d'Etat (NOR : RDFF1503471A).

Circulaire fonction publique du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (NOR : RDFFF1427139C).