



SYNTEF-CFDT
Syndicat National Travail Emploi Formation



Compte rendu du Comité Technique Ministériel du 20 septembre 2016

Le **BLOG** www.syntef-cfdt.com est accessible depuis n'importe quel poste internet depuis chez vous ou depuis l'intranet du Ministère.

N'hésitez pas à nous contacter et nous poser vos questions à l'adresse suivante :
syndicat.cfdt@travail.gouv.fr

Le RIFSEEP

*régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise
et de l'engagement professionnel*

La circulaire sur les modalités du nouveau régime indemnitaire concerne l'ensemble des agents dont les corps sont passés au RIFSEEP (Adjoints, Secrétaires, Attachés, Inspecteurs du travail, Administrateurs Civils). Ceux qui n'y sont pas encore passés (les CT notamment), continueront sur le régime indemnitaire précédent, les agents contractuels n'étant pas éligibles au RIFSEEP. Sans oublier les établissements publics, tel l'INTEFP ou l'ANACT, non concernés par cette circulaire dans le cadre de leur autonomie de gestion.

Le RIFSEEP est constitué :

- **d'une part fixe, l'IFSE** (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise), ne pouvant varier que selon des événements de carrière précis liés à la mobilité fonctionnelle et au changement de grade. L'IFSE mis en place en 2016 reprend le régime indemnitaire actuel hors reliquat. L'IFSE valorisé est acquis à l'agent, sauf en cas de dépassement de plafond. Les valorisations viennent s'ajouter au montant annuel de l'IFSE.
- **Et d'une part variable, le CIA** (complément indemnitaire annuel), liée à l'engagement professionnel et la manière de servir, directement en lien avec le résultat de l'entretien professionnel annuel. C'est là que l'ancien reliquat est désormais versé. C'est une part facultative, pouvant être égale à zéro. Elle est aussi non reconductible : le CIA perçu en 2016 est remis en jeu pour 2017.

Le SYNTEF-CFDT aurait souhaité entendre l'administration décliner son plan de communication aux agents sur la mise en œuvre du RIFSEEP. Ainsi, des réunions d'information sont-elles prévues dans les services pour expliciter ce qui est selon la DRH « un changement majeur au regard du régime indemnitaire actuel » ? Les remontées des collègues ont en effet permis de constater le manque d'information qui leur a été fait jusqu'à présent sur le classement dans les groupes de fonctions, ainsi que sur la mise en place de l'IFSE et du CIA. Dans certains CTSD cependant nous avons pu constater que l'information se décline.

Au CTM du 20 septembre la DRH convient de mieux communiquer sur la cartographie des groupes de fonctions, ainsi que d'une façon générale (intranet PACO) à destination de tous les agents.

Sur les groupes de fonctions.

Pour le SYNTEF-CFDT les planchers indemnitaires de l'inspection du travail doivent être harmonisés avec ceux des IASS.

Les Inspecteurs du travail ont en effet un socle IFSE inférieur de 900 € à plus de 3 000 €, selon les groupes de fonctions, au socle IFSE des Inspecteurs des affaires sanitaires et sociales (IASS).

La DRH qui invoquait le manque de moyens budgétaires pour fixer des niveaux de socle identiques au CTM du 6 septembre confirme l'argument lors de la séance du 20.

Le SYNTEF-CFDT demande la publication d'une cartographie complète des cotations des fonctions dans les ministères sociaux, ainsi que la mention du groupe de fonctions dans les fiches de poste à pourvoir. La CFDT rappelle qu'il est nécessaire aux agents de disposer de cette cartographie afin de pouvoir se projeter sur leurs parcours professionnels.

La DRH confirme que la notification individuelle de chaque agent est en cours pour les Adjoints. Pas avant fin septembre ou courant octobre pour les autres corps ayant adhéré au RIFSEEP, la DRH étant en train d'effectuer ses retours sur les propositions des Di(r)ectes et DAC jusqu'à fin septembre.

La DRH convient que la cartographie sera rappelée sur les fiches des postes mis à la vacance, que les fiches de poste devront en effet porter mention du groupe de fonctions, mais n'actualisera pas le répertoire métiers en conséquence.

L'IFSE, une part fixe revalorisée lors d'évènements de carrière précis, entraînant un délai d'immobilité de 3 ans dans les fonctions.

Si l'agent reste sur ses fonctions sans réussir à faire bidouiller sa fiche de poste, promis on réexamine son IFSE tous les 3 ans. Les ministères sociaux ont en effet raccourci d'un an le délai maximum fixé par la Fonction Publique, l'harmonisant ainsi avec le délai d'immobilité de 3 ans qu'ils ont déterminé.

La circulaire Fonction Publique sur le RIFSEEP permettant une modulation dès 2 ans d'ancienneté, ce qui permettrait l'harmonisation avec la règle de gestion des mutations, le SYNTEF-CFDT propose de réduire le délai d'immobilité.

La DRH précise qu'au vu du calendrier budgétaire la demande d'un réexamen tous les 2 ans avait été envisagée, mais la période de 3 ans semblait plus acceptable par la DGAFP et la DRH reste sur ce délai d'ancienneté.

Réexamen ne veut cependant pas dire réévaluation... Encore faut-il que l'enveloppe budgétaire suive et que les services RH tracent l'ancienneté des agents dans leurs fonctions...

Mais pas de réexamen sur cette base en 2016 : toute l'ancienneté acquise sur son poste est oubliée, elle ne sera reprise qu'en 2017 pour les agents arrivés dans les services en 2014. Et pour ceux qui étaient là avant ?... **Le SYNTEF-CFDT demande à ce que le réexamen triennal débutant en 2017 ne soit pas limité aux seuls nouveaux arrivants, mais à tous les agents ayant atteints 3 ans d'ancienneté dans leurs fonctions.**

La DRH convient qu'il ne faut pas laisser de côté les agents de plus de 3 ans d'ancienneté sur leurs postes en 2017 et indique « regarder ».

De plus l'ancienneté acquise par les agents soumis à la PFR doit être prise en compte pour l'évolution de leur IFSE. La DRH s'abstient de commentaires sur ce point.

De quelques évolutions d'IFSE bizarres, comme c'est étrange...

L'agent, sur son poste depuis moins de 3 ans, qui est promu dans un corps et change de fonctions ne peut bénéficier d'une prime de mobilité. Alors que l'agent sur son poste depuis moins de 3 ans et qui change de grade peut en bénéficier ! Quel dommage pour les Adjoints promus SAMAS, les SAMAS promus Attachés, ou les CT promus IT !...

Le SYNTEF-CFDT demandait à ce que la condition d'occupation de poste de 3 ans soit également levée pour les agents changeant à la fois de corps et de catégorie (C à B, B à A).

La DRH a repris cette revendication dans la nouvelle version de l'instruction et la condition a été levée pour les changements de corps.

L'agent qui a une promotion de grade bénéficie d'une prime de changement de grade, mais l'agent qui change de corps n'a pas de prime à ce titre. **Le SYNTEF-CFDT revendique la création d'une augmentation forfaitaire pour un changement de corps et de catégorie (C à B, B à A), au moins égale à celle instituée pour le changement de grade.**

En effet, un agent promu en grade pourrait cumuler une prime de mobilité et une prime de changement de grade, alors qu'un agent dont la promotion le fait changer de corps aurait uniquement droit à une prime de mobilité.

Par ailleurs le décret Fonction Publique relatif au RIFSEEP, qui ne prévoit pas de prime pour l'événement de carrière relatif au changement de corps, n'interdit pas d'en créer une.

La DRH perçoit le souci de différence de traitement, tout en se retranchant derrière le décret Fonction Publique qui ne prévoit rien en la matière, ainsi que derrière la situation qui existait auparavant, où la rémunération accessoire en cas de changement de corps n'était pas assurée de progresser.

En séance le SYNTEF-CFDT a demandé à clarifier le reclassement dans le groupe de fonctions dans le cas d'un changement de corps, afin de faire préciser quelle majoration d'IFSE s'applique. La DRH retient que le principe qui s'applique est celui de la majoration du groupe de fonctions du corps d'arrivée, c'est-à-dire le corps supérieur, à notre sens mieux disant pour les agents.

Pour le SYNTEF-CFDT ce changement de groupe de fonctions doit également être logiquement considéré comme l'accès à un groupe de fonctions supérieur à celui du départ, dans lequel l'agent était classé. La DRH se laisse le temps de la réflexion pour clarifier le point de savoir s'il faut le considérer comme une mobilité au sein du même groupe de fonctions, ou d'un changement de groupe ascendant. Outre le calcul budgétaire qu'elle compte faire, il lui faut retourner devant la DGAFP.

Les changements de groupe de fonctions sont davantage valorisés que les changements de grade, sauf pour les Assistants de service social où la revalorisation de l'IFSE est du même montant dans ces deux cas. **Pour la DRH, ce corps n'ayant que 2 grades, donc un seul grade d'avancement, contrairement aux autres, doit en effet bénéficier d'un coup de pouce.** Ce que nous ne remettons pas en cause.

Pour le SYNTEF-CFDT ce sont toutes les revalorisations liées au changement de grade qui doivent être rehaussés au niveau des revalorisations liées à la mobilité dans un même groupe de fonctions, quelque soit le corps concerné. Car sinon cela signifie que l'administration considère qu'un agent qui change de groupe de fonctions fait preuve de plus d' « *investissement personnel et professionnel* » (ce sont les termes de la circulaire Fonction publique), qu'un agent qui change de grade...

Par ailleurs l'argumentation de la DRH ne tient pas :

- pourquoi favoriser le corps des Assistants de Service Social à ce titre et pas celui des Adjoints, qui ne comporte également que 2 grades ?...
- Et pourquoi le corps des Administrateurs Civils comportant 3 grades se voit lui appliquer une prime de même montant pour ces événements de carrière différents ?...

La DRH reste frileuse mais indique qu'elle « va regarder ».

Le SYNTEF-CFDT propose alors deux pistes d'harmonisation afin de respecter une égalité de traitement :

- **soit un alignement de la prime liée au changement de grade égale à celle liée à la mobilité au sein d'un même groupe de fonctions ;**
- **soit un calcul de sur-proportionnalité identique à celui du corps des Assistants de Service Social et des Administrateurs Civils, mais cette fois ci s'appliquant à l'ensemble des corps, tout en conservant la valorisation supplémentaire initiale de la DRH pour les Assistants de Service Social.**

Les Attachés qui débutent au groupe 4 passeront 3 ans plus tard au groupe 3, « *sauf problème majeur, selon un dispositif de bascule quasi-automatique* » nous avait indiqué le DRH en séance du CTM du 6 septembre. **Le SYNTEF-CFDT préconisait de faire figurer dans l'instruction cette règle quasi-automatique de passage du groupe de fonctions le plus bas à celui immédiatement supérieur et de l'appliquer à tous les corps.** Lors de la séance du 20 septembre, la DRH nous informe d'une réflexion en cours pour placer tous les Attachés dans le 3^{ème} groupe de fonctions et de faire du 4^{ème} groupe de fonctions une simple coquille vide.

Pour le SYNTEF-CFDT ce changement de stratégie ne doit pas se faire au détriment de l'avancement indemnitaire des agents : si le classement direct en groupe 3 implique une hausse moyenne de l'IFSE égale à la valorisation du socle indemnitaire de ce groupe, d'environ 500 Euros (soit environ 1500€ sur 3 ans), le passage du groupe 4 au groupe 3 est lui valorisé à 1 700 €...

La prime d'encadrement dans les services déconcentrés est remplacée par une majoration de l'IFSE dont nous ignorons le montant au CTM du 6 septembre, l'Annexe 5 à laquelle il était fait référence mentionnant : « *en cours de détermination* ». Ceci n'a pas évolué dans les documents transmis en vue du CTM du 20 septembre.

La DRH a bien précisé que cette prime d'encadrement, ainsi que la NBI « encadrement en administration centrale » qui sera remplacée par une majoration IFSE au moment de la suppression de la NBI, sont liées à la fonction et donc perdues (part de l'IFSE en moins) lorsque l'agent change de poste pour des fonctions n'y ouvrant pas droit. La DRH a par ailleurs précisé que très peu d'agents étaient concernés (certains secrétaires généraux de Direccte), l'ensemble des emplois fonctionnels et emplois DATE étant exclus de la NBI.

Le délai d'immobilité de 3 ans qui se trouvait levé au CTM du 6 septembre en cas de restructuration ou réorganisation de service, uniquement si l'agent accédait à un groupe de fonctions supérieur, mais pas s'il demeurait dans le même groupe de fonctions (différence de traitement qui ne s'expliquait pas) **est élargi par la DRH au CTM du 20 septembre, mais uniquement dans le cas d'une « mobilité dans l'intérêt majeur du nouveau service d'affectation. »** **Le SYNTEF-CFDT se réjouit d'avoir été partiellement entendu sur cette condition d'occupation de poste qui doit en effet être levée dans les deux cas. Cependant ce sont tous les agents subissant des réorganisations qui doivent en bénéficier, pas seulement dans le cas de l'intérêt majeur du service.**

La DRH ne le souhaite pas, indiquant vouloir valoriser la prise de responsabilité lors d'un changement de groupe de fonctions supérieur.

Pour le SYNTEF-CFDT la question soulevée est bien celle de l'injustice envers les agents subissant une mobilité forcée sans pouvoir remplir la condition des 3 ans d'occupation du poste occupé. Le message dans ces temps de réorganisation est clair : ne bouge pas !

La DRH n'a-t-elle pas par ailleurs donné pour instruction lors de la Réforme Territoriale de proposer aux agents dont le poste serait supprimé de les reclasser dans un emploi équivalent à leur grade ? Cette consigne amenant donc certains agents, par l'allègement des lignes hiérarchiques, à se retrouver classés dans des groupes équivalents voire inférieurs.

Alors qu'au CTM du 6 septembre les agents revenaient au ministère avec les montants indemnitaires acquis lors de leur période extra ministérielle passée en détachement, **au CTM du 20 septembre ce montant n'est plus acquis, l'agent bénéficiant uniquement des primes liées aux événements de carrière (mobilité intragroupe ou sur un groupe de fonctions supérieur).**

Pour le SYNTEF-CFDT l'administration doit revenir à la formule précédente, qui permettait de reconnaître les parcours professionnels en dehors des ministères sociaux en clarifiant et sécurisant les retours.

La DRH ne le souhaite plus, aux motifs d'une cohérence avec le traitement des PNA, ainsi que du maintien de la cohésion sociale indemnitaire interne...

Le RIFSEEP montre ainsi ses limites pour les cas de mobilité interministérielle, même pour des corps dits CIGEM (corps interministériels à gestion ministérielle)... La valorisation de la mobilité ne vaut que dans le cas d'une immobilité interministérielle. Et d'immobilité entre fonctions publiques.

Pour le SYNTEF-CFDT le RIFSEEP crée un risque de système indemnitaire discriminatoire envers les agents ayant des contraintes de santé et/ou d'articulation entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle et nous la relayerons lors de la négociation sur la « lutte contre les discriminations. »

En effet, ce nouveau régime institue une revalorisation indemnitaire liée à la mobilité fonctionnelle, alors même qu'elle va se retrouver impactée par la mobilité géographique. D'une part à cause de l'étendue des nouvelles régions fusionnées. D'autre part parce que les postes vacants de même groupe de fonctions, ou de groupe de fonctions ascendant, ne sont pas extensibles à l'infini. Notamment pour les catégories B et C. Et que dire des Inspecteurs du travail en Unité de Contrôle qui ne bénéficieraient donc de revalorisation IFSE qu'à l'occasion d'un changement de grade, ou lors du réexamen triennal dont la décision de revalorisation sera liée au montant de l'enveloppe budgétaire.

L'entretien professionnel annuel sous étroite surveillance du CIA.

Le CIA (complément indemnitaire annuel) est une part variable liée à la manière de servir et à l'engagement professionnel. Son appréciation se fonde sur l'entretien professionnel (dommage pour celles et ceux qui n'en ont pas passé), et il varie de 0% à 100% du plafond fixé à chaque groupe de fonctions. Il n'est pas pérenne : il peut varier d'une année sur l'autre. A la hausse ou à la baisse. Ou être nul.

C'est une enveloppe budgétaire annuelle de 3,7 millions d'euros que la DRH nous assure pour le CIA en 2016 et du même montant pour 2017, cette enveloppe étant pérennisée en loi de finances 2017. Ensuite...

Les services ont jusqu'au 10 octobre pour faire remonter à la DRH leurs propositions de répartition de CIA, qui sera versé sur la paye de novembre. Si la DRH indique qu'il n'y a pas de passage obligatoire en CTSD sur les critères de versement du CIA, pour le SYNTEF-CFDT il est nécessaire qu'une transparence soit assurée aux agents sur les critères et les clés de répartition locaux.

Pour le SYNTEF-CFDT, si le CIA est bien un outil d'individualisation ouvrant la voie à la concurrence dans un cadre de gestion par objectifs, il peut cependant se mettre au service du collectif de travail, à condition de se doter d'une réelle politique de redistribution indemnitaire.

La circulaire Fonction publique sur le RIFSEEP indique en effet que « rien ne fait donc obstacle à ce que l'investissement collectif d'une équipe autour d'un projet porté par le service soit pris en considération dans l'attribution du complément annuel ». La DRH accepte de reprendre cette mention dans son instruction.

Sans surprise, le RIFSEEP a continué de faire l'unanimité des votes CONTRE (CFDT, CGT, FO, SNUTEFE-FSU ; UNSA et SUD ne s'étant pas déplacés à ce CTM).



WWW.SYNTEF-CFDT.COM

Vos représentants au Comité Technique Ministériel du 20 septembre :

**Emeline GALABRUN (Directe Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées)
Luc DURAND (DGT)**