



ENVIRONNEMENT
TERRITOIRES
AUTOROUTES
ET MER

RIFSEEP : quoi, pour qui, où, quand, comment ?

octobre 2014

Le décret n° 2014-513 du 20 mai porte création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État, couramment abrégé en RIFSEEP. Ce texte est accompagné de l'arrêté pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État de ce régime indemnitaire appelé à se substituer à la PFR.

Le gouvernement a fait le choix de publier un texte remanié et simplifié, tenant partiellement compte des attentes et critiques exprimées par les organisations syndicales lors du Conseil supérieur de la Fonction publique de l'État. La DGAFP justifie cette réforme pour rationaliser et simplifier le paysage indemnitaire, en affirmant son exigence de renforcer le pilotage interministériel.



La CFDT continuera de porter les revendications qui ne sont pas satisfaites par ce texte, notamment en matière de transparence, de convergence et d'harmonisation des montants perçus par les agents, quelle que soit leur administration de rattachement. Lors des négociations à venir, la CFDT s'attachera à obtenir enfin un rééquilibrage des rémunérations qui favorise l'indiciaire plutôt que l'indemnitaire.

Textes de référence

- **décret 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 de l'État :
http://www.cfdt-ufetam.org/carrieres/regind/decret_2014-513_20-05-14_creation_IFSE.pdf
- **arrêté du 20 mai 2014** pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret 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 de l'État :
http://www.cfdt-ufetam.org/carrieres/regind/arrete_20-05-14_IFSE_aux_adj-adm.pdf

POUR UN SYSTÈME DE
RÉMUNÉRATION
TRANSPARENT



La CFDT revendique la poursuite de l'harmonisation des régimes indemnitaires. Il s'agit de mettre fin aux disparités qui existent dans les services, que ce soit entre la filière technique et la filière administrative ou entre les personnels MEDDE-METL et ceux de l'Agriculture ou des Finances.

Pour la CFDT, notre objectif d'alignement par le haut doit permettre, à terme, l'intégration des primes dans le traitement.

Pour traiter les écarts les plus forts, notamment avec les personnels des Finances, nous affirmons qu'un cadre pluri-annuel est négociable : en 3 ans, en 5 ans ?

Principes généraux

Le nouveau dispositif est centré sur une indemnité principale : **l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)**, à laquelle peut s'ajouter un **complément indemnitaire annuel (CIA)**.

Le RIFSEEP est applicable à tous les corps et emplois de la fonction publique de l'État. Contrairement à la PFR, il n'est pas réservé à la seule filière administrative.

Le nouveau régime indemnitaire devra se substituer aux dispositifs actuels au plus tard le 1^{er} janvier 2017. Pour certains corps et emplois, cette date est avancée au 1^{er} juillet 2015 :

- les adjoints administratifs,
- les secrétaires administratifs,
- les corps interministériels d'attachés d'administration, de conseillers techniques de service social et d'assistants de service social,
- les corps et emplois bénéficiant actuellement de la PFR régie par le décret du 22 décembre 2008.

Le ministère basculera en 2015 ses corps spécifiques : adjoints techniques, syndics des gens de mer, architectes et urbanistes de l'État, inspecteurs des affaires maritimes, inspecteurs de l'aménagement et du développement durable.

L'IFSE constitue l'indemnité principale du dispositif RIFSEEP, qui tend à valoriser principalement l'exercice des fonctions. Elle est versée mensuellement et est exclusive, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature. Les exceptions à cette règle de non-cumul, fixées par arrêté interministériel, seront limitées et devront répondre à des problématiques très spécifiques.

Pour chaque corps et emploi, un nombre limité de groupe de fonctions est déterminé ; à chacun correspond un plafond indemnitaire.

La répartition des postes entre les différents groupes de fonctions, ainsi que la fixation des montants et plafonds correspondants, se feront au regard de critères professionnels tels que :

- l'encadrement, la coordination ou la conception ;
- la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- les sujétions particulières et le degré d'exposition au poste.

En outre, il sera tenu compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent ; ainsi le montant de l'IFSE pourra faire l'objet d'un réexamen non seulement en cas de changement de groupe de fonctions, mais également en cas de mobilité au sein du même groupe de fonctions voire, a minima, tous les 4 ans, en l'absence de changement de poste ou en cas de changement de grade.

Le CIA, versé en une ou deux fractions, permet de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent. Cette appréciation se fonde notamment sur l'engagement professionnel. Dès lors, il pourra être tenu compte d'objectifs quantitatifs et qualitatifs préalablement fixés. Les attributions individuelles sont comprises entre 0 et 100 % d'un montant maximal fixé par groupe de fonctions.

Lors du passage au RIFSEEP, le décret garantit le maintien du niveau indemnitaire mensuel de l'agent jusqu'à ce que ce dernier change de poste ; il n'y aura donc pas de perte de rémunération.

Pour les agents actuellement soumis à 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) ainsi que celui de la part liée à l'atteinte des résultats (part R). En revanche, tout complément exceptionnel éventuel est exclu de cette garantie.

Cette stabilisation indemnitaire initiale ne fait cependant pas obstacle à ce que le montant d'IFSE soit réexaminé, en fonction de l'expérience professionnelle que chaque agent continue d'acquérir sur son poste. Enfin, en cas de mobilité, le niveau indemnitaire correspondrait aux nouvelles fonctions exercées.

La CFDT demande que toutes les marges de négociation ministérielle prévues par le décret soient exploitées, selon les corps concernés, que ce soit pour fixer le nombre de groupes de fonctions ou pour les montants minimaux par grade ; les montants maximaux doivent être égaux aux plafonds prévus.

La CFDT tient à limiter le nombre de groupe de fonctions, avec l'objectif de revenir à des écarts de montants minimaux entre les individus. Les écarts, s'ils font plaisir à certains, sont démobilisateurs et contre-performants pour le collectif de travail.

La CFDT souhaite que les négociations qui s'engagent se déroulent dans des délais raisonnables mais surtout que ce temps soit propice à l'écoute et à la prise en compte des suggestions que nous porterons.



Revendications CFDT pour la catégorie C

En cohérence avec les dispositions statutaires et l'unicité des listes de postes offerts à la mobilité, **la CFDT revendique un seul groupe de fonctions**, correspondant au groupe 1 dont les plafonds sont fixés par l'arrêté du 20 mai 2014 à 12 150 € en administration centrale et 11 340 € en services déconcentrés (hors complément indemnitaire annuel).

En effet, la CFDT considère que la reconnaissance des qualifications des agents de catégorie C passe par la transformation d'emplois au profit des personnels en place (4 000 adjoints administratifs en SACDD, 1 500 dessinateurs en TSDD) plutôt que par des primes trop différenciées. Des transformations d'emplois à mettre en œuvre aussi pour d'autres corps (ETST, Syndics, Personnels d'exploitation et ouvrier...).

Aussi, la CFDT s'interroge sur l'amplitude actuelle du régime indemnitaire en administration centrale (AC) : du simple au double entre le minimum (taux de base modulé à 80 %) et le plafond, soit 5 000 € sur l'année ! Les fonctions assurées sont identiques en AC et dans les SD, où l'écart est d'environ 1 500 € entre le minimum et le plafond. L'administration affirme d'ailleurs dans ses documents soumis à concertation sur le futur régime : le projet de répartition des fonctions est identique dans les 2 types de services. De telles disparités mériteraient plus de transparence et d'explications !

La CFDT revendique l'égalité entre les filières : le rattrapage du régime indemnitaire des dessinateurs par rapport aux adjoints administratifs, mais aussi des mesures d'harmonisation avec les adjoints techniques et les personnels d'exploitation.

Revendications CFDT pour la catégorie B

Les agents des 3 grades actuels exercent en fait seulement 2 niveaux de responsabilité, concrétisés par 2 listes de postes communes à l'ensemble des corps ; c'est pourquoi **la CFDT considère que 2 groupes de fonctions sont cohérents avec la réalité des emplois tenus**. Or, l'administration recommande 3 groupes de fonction pour les corps de catégorie B, ce que nous réfutons.

La CFDT rappelle la nécessité de transformer 1 000 emplois de SACDD en attachés et 1 500 emplois de TSDD en ITPE, pour concrétiser la reconnaissance des qualifications.

La CFDT interpelle l'administration sur le décalage du paiement des ISS pour la filière technique : puisque l'ensemble des corps, d'après le décret, seront concernés, il faut utiliser la mise en place du nouveau dispositif indemnitaire pour le résorber ! Là aussi, l'égalité entre filières est nécessaire, d'autant que l'harmonisation n'est pas encore réalisée entre anciens CAM, CTRL et TS, à l'intérieur des grades et entre les grades. La CFDT a d'ailleurs déposé un recours juridique contre ces errements.

Revendications CFDT pour la catégorie A

Il est fondamental que les barèmes des régimes indemnitaires soient harmonisés entre la filière technique et la filière administrative, pour assurer la fluidité des mobilités et l'égalité des personnels en matière de rémunération.

L'harmonisation des régimes indemnitaires doit être effective, en termes de barème, mais principalement elle doit apporter plus de lisibilité, de transversalité entre les filières. Elle doit permettre que l'évolution de l'agent soit valorisée et non contrariée. Les compétences développées et/ou acquises en qualité de chargé de missions ou chargé d'encadrement sont complémentaires et elles participent à servir qualitativement les missions de nos ministères.

Alors que l'administration annonce 4 groupes de fonction pour la catégorie A, la CFDT demande que les freins engendrés par les coefficients de fonctions soient levés. L'universalité de ce nouveau régime indemnitaire doit s'accompagner d'une véritable politique des ressources humaines. Des moyens doivent y être consacrés et ainsi gommer les disparités accentuées par la PFR.

Bibliographie

Sur l'évolution des régimes indemnitaires de la catégorie B administrative, on pourra consulter ce document : http://www.cfdt-ufetam.org/carrieres/regind/guide_regime_indemnitaires_B-adm_mars-2013.pdf

Pour une vue d'ensemble de l'évolution des régimes indemnitaires aux MEDDE et MELT entre 2005 et 2013 : http://www.cfdt-ufetam.org/carrieres/regind/evolution_primes_dec-2013.pdf

Pour consulter les régimes indemnitaires du ministère de l'Agriculture ou du ministère des Finances, aller sur le site de la CFDT : <http://www.cfdt-ufetam.org/> puis rubriques « CARRIÈRES », « Régime indemnitaire », « au ministère de l'Agriculture » ou « au ministère des Finances ».

Premiers échanges avec l'administration

Selon l'administration, la PFR présente 4 défauts principaux : elle ne s'applique qu'à la filière administrative, elle engendre des difficultés dans les mobilités, la part « résultats » y est trop importante et les pratiques de gestion sont différentes entre les ministères. Pour nos interlocuteurs, ce nouveau régime indemnitaire permettra une réelle lisibilité, quel que soit le corps, quel que soit le ministère de rattachement. Chaque ministère présentera un « schéma stratégique indemnitaire ». Il déclinera la liste des corps concernés et le calendrier de leur adhésion au nouveau dispositif. Ce sera l'occasion d'établir la cartographie des emplois pour les intégrer dans les groupes de fonctions. Les dispositions relatives aux corps « à statut commun » (exemple : adjoints administratifs) et aux corps spécifiques devront être présentées au comité technique ministériel. Chaque agent devrait pouvoir se positionner dans un groupe de fonctions.

Pour les corps interministériels à gestion ministérielle (CIGEM des Attachés, ASS), les arrêtés seront interministériels. Ils seront soumis au CSFPE et non au CTM. L'adhésion sera immédiate. L'arrêté pour le corps des attachés est attendu pour le 2^e trimestre 2015. Les inspecteurs des affaires maritimes (IAM), corps spécifique au ministère actuellement à la PFR, seront assimilés aux attachés. Les syndics des gens de mer, également corps spécifique, basculeront dans le nouveau régime par assimilation aux adjoints administratifs. Le travail en commun avec le ministère de l'Agriculture et les DDI devrait permettre la publication d'une note de gestion commune, pour aboutir à un traitement homogène des personnels de catégorie C administrative.

La prime informatique sera intégrée au RIFSEEP, comme elle l'a été dans la PFR, au moyen de surcotes. Pour certains personnels partagés avec d'autres ministères (corps des AUE : architectes-urbanistes de l'État) les travaux seront engagés avec le ministère de la Culture ; les difficultés ne manqueront pas au regard de nos interventions répétées pour que les agents de nos ministères (techniques et administratifs) en poste dans ce ministère soient traités équitablement.

La construction d'un barème homogène pour l'Île-de-France faciliterait les mobilités. Contrairement à la PFR, l'adhésion au RIFSEEP est obligatoire. Elle sera donc implicite pour la plus grande partie des corps ; les exceptions, qui devront être rares et justifiées, seront listées dans un arrêté afin de les rendre publiques. Pour chaque groupe de fonctions, un socle sera défini, qui sera ensuite multiplié par un coefficient pour tenir compte de l'expérience ; il faudra absolument être en phase avec les autres ministères, en particulier l'Agriculture, sur les règles à appliquer en cas de promotion ou de mobilité.



La concertation est engagée. Le dialogue social approfondi et constructif que nous exigeons doit s'inscrire dans une négociation. Il s'agit de définir les conditions d'application de ce nouveau régime, les montants de références, les groupes de fonctions et leurs emplois, leurs cotations. Ce n'est pas rien et l'administration doit négocier ce cadre global. Ce n'est pas encore le cas. C'est un cadre à décliner ensuite dans une nouvelle négociation locale d'adaptation. Ainsi le CIA, qui doit participer de la reconnaissance de l'engagement professionnel et de la manière de servir, s'inscrira dans les mesures catégorielles. Cette assise budgétaire variable le fragilise. Aussi, la référence à un nombre d'agents encadrés disparaîtrait de la définition de responsable d'unité, pour s'adapter aux réalités des effectifs et des évolutions des services de nos ministères. L'exigence CFDT d'une réelle négociation, y compris locale, en sort renforcée.

Calendrier

- octobre 2014 :** réunion plénière ministérielle pour présenter le dispositif circulaire de la Fonction publique détaillant les groupes de fonctions
- novembre 2014 :** réunions bilatérales ministérielles sur les règles de gestion des groupes de fonction
- mars 2015 :** passage en comité technique ministériel
- 1^{er} juillet 2015 :** adhésion des adjoints, des attachés, des SACDD et des ex-CAM, des ASS
20 000 agents sont concernés !
- 1^{er} janvier 2017 :** adhésion de tous les autres corps, y compris techniques