

Le Rifseep

Le nouveau régime indemnitaire mis en œuvre à compter du 1^{er} septembre 2015

Il n'est pas besoin de rappeler la genèse du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Cependant, il faut répéter que l'UNSA s'y est opposé dès le début lors des négociations à la Fonction Publique jusqu'au vote final au Conseil Supérieur de la Fonction Publique d'État (CSFPE), tout en étant favorable à l'évolution du dispositif de la PFR vers un dispositif plus juste, plus transparent et plus compréhensible pour tous les agents. L'UNSA a tenté jusqu'au bout d'y apporter des améliorations. Or, le décret ne répond en rien à ces attentes.

Elle a obtenu, en dernier lieu, le report de la date d'entrée en vigueur du décret du 1^{er} juillet 2015 au 1^{er} janvier 2016.

C'est dans ce cadre, que le Ministère de l'Éducation nationale a prévu le déploiement de ce régime, qui va se substituer à l'IAT et à la PFR à compter du 1^{er} septembre prochain pour s'achever le 31 décembre 2015.

Nous avons participé à 3 groupes de travail et siégé aux 2 CTM dé-

diés à l'élaboration d'une circulaire ministérielle.

Nous avons souhaité, lors de ces réunions, qu'elle soit un cadrage national prescriptif pour tous les secteurs de notre département ministériel. Le résultat n'est pas satisfaisant.

Nous sommes dans un cadre réglementaire qu'est le décret et dans un contexte budgétaire contraint. Ceci explique cela.

Le ministère a prévu 2 circulaires (sco et sup) et non 1, ce qui n'est pas acceptable ! Nous n'avons qu'une seule circulaire de gestion pour tous les personnels, quel que soit leur secteur d'activité.

La circulaire sera développée en 7 points :

1) **La cartographie nationale** qui reprend le nombre de groupes de fonctions déterminé par le texte Fonction publique, 4 en A, 3 en B et 2 en C. A&I-UNSA a été force de proposition pour la détermination des fonctions et leur classement dans les différents groupes, notamment pour les missions exercées en EPLE. Cependant, les premiers groupes de travail aca-

démiques font apparaître des divergences d'interprétation dans le classement. Nous veillerons à ce que les fiches de poste soient mises en adéquation avec les définitions du REME (répertoire des emplois).

2) La garantie indemnitaire

A l'exception, d'importance, de la consolidation des versements perçus dans leur totalité, par nos collègues de catégorie C et de l'information de tous les agents de leur classement et du montant de leur IFSE, nous n'avons aucune mesure d'harmonisation des montants versés sur tout le territoire. Et ceci est fâcheux pour la mobilité du corps interministériel des attachés et des futurs corps interministériels des adjoints et secrétaires administratifs. La garantie préconisée par les textes réside dans le maintien des montants perçus en parts F et R au moment de la bascule dans le Rifseep. C'est donc une poursuite des discriminations engendrées par la mise en œuvre de la PFR dans chaque académie avec des montants différents, puisqu'il n'y avait pas de cadrage national fort. Pour nos collègues, mutés en intra-académique, la circulaire prévoit qu'ils percevront un montant moyen académique par groupe de fonctions, qu'il soit su-

périeur ou inférieur à celui perçu dans leur académie d'origine. Où est la garantie ?

3) La détermination des barèmes indemnitaires

C'est un des points qui cristallise le plus d'inquiétude. En effet, les arrêtés Fonction publique arrêtent des montants minimum, tellement bas (rapport de 1 à 10 environ avec les montants maximum) que nous ne pouvons accepter qu'ils soient appliqués dans notre ministère. Par exemple, ils représentent 1/3 du montant versé à un adjoint administratif principal 1^{re} classe !

Le dialogue mené avec le Ministère a débouché sur une proposition qui représente le minimum perçu par certains de nos collègues. Ce n'est guère satisfaisant pour un syndicat qui revendique toujours la moyenne interministérielle. Ce montant nous inquiète car il servira de référence pour les nouveaux collègues entrant dans la Fonction publique. Qu'en sera-t-il pour les changements de corps ? Rien ne le dit. Une très grande vigilance s'impose !

4) La modulation de l'IFSE

Le Ministère programme un réexamen, tous les 3 ans a minima. C'est ce que l'UNSA avait proposé lors de l'examen du décret au CSFPE, alors que le texte détermine 4 ans.

La circulaire ministérielle, à l'appui du texte Fonction publique, précise les différentes situations qui déclenchent un réexamen de l'IFSE (part mensuelle) en dehors de la phase triennale.

Nous ne sommes pas d'accord avec l'augmentation, laissée au libre arbitre du supérieur, s'il y a changement de fonctions d'une part, et à l'augmentation forfaitaire d'autre part s'il y a changement de grade. Nous souhaitons que le montant des augmentations prévues par la réglementation soit défini nationalement afin que les différences de traitement n'engendrent pas, in fine, de graves discriminations entre des collègues exerçant les mêmes missions.

5) Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Nous sommes, par principe, opposés au CIA. Nous demandons pour limiter les effets saisonniers de celui-ci (versement exceptionnel), qu'il ne représente que 5 % du montant global indemnitaire, pour tous les corps et non de 10 à 15 % selon le corps comme défini par le décret.

6) Les situations aux conséquences sur le Rifseep

Le décret 2010-997 relatif au régime de maintien des primes et indemnités en cas de congé annuel, de congé maladie ordinaire ou de congé maternité continue de s'appliquer.

7) **Le dialogue social.** Nous aurions souhaité qu'un bilan social détaillé par académie et par université nous soit communiqué pour établir un diagnostic partagé sur l'état des lieux avant d'évoluer vers un nouveau régime indemnitaire. Nous avons obtenu que les orientations de la politique indemnitaire académique soit présentées aux membres des CT, notamment

le classement des postes dans la cartographie nationale et les modalités de réexamen de l'IFSE. De même, les éléments annuels de bilan relatifs à la mise en œuvre du Rifseep seront présentés aux CT ministériels et académiques.

Bien que nous évoquons ce dossier depuis de longs mois, voire des années, il est loin d'être clos, car c'est maintenant que nous sommes au pied du mur ministériel. Nous poursuivrons la défense des intérêts de nos collègues. Vous pouvez compter sur nous.

Nos revendications pour ce dossier :

- l'intégration d'une partie de l'indemnitaire sous forme de points indiciaires dans le traitement,
- la garantie de la moyenne indemnitaire interministérielle,
- le plafonnement du CIA à 5 %,
- la poursuite du plan de requalification des emplois de C en B et de B en A.



● Sylviane Jeanne
sylviane.jeanne@aeti-unsa.org