



www.fnte.cgt.fr

**RETEX RIFSEEP
TSEF IEF
COMPTE-RENDU**



**Fédération nationale
des travailleurs de l'État**

263 rue de Paris - Case 541
93515 Montreuil Cedex
Tél. 01 55 82 89 00 Fax 01 55 82 89 01
Mail : trav-etat@cgt.fr

Le 10 OCTOBRE
TOUTES ET TOUS EN GRÈVE
POUR NOS STATUTS ET NOS SALAIRES !

**RETEX RIFSEEP TSEF IEF
COMPTE-RENDU**

Le 26 septembre 2017, la DRH-MD/SR-RH/SRP a convié les organisations syndicales à une réunion bilan de la mise en place du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) pour les corps des Techniciens Supérieurs d'Études et de Fabrications (TSEF) et des Ingénieurs d'Études et de Fabrications (IEF). **Seules l'Indemnité de Fonctions, Sujétions et Expertise (IFSE) et la répartition des emplois en groupes de fonctions ont été traitées.** Une nouvelle réunion le 13 novembre abordera l'autre composante du RIFSEEP, le Complément Indemnitare Annuel (CIA).

DÉCLARATION CGT

En préambule, la délégation CGT¹ a rappelé son opposition au déploiement du régime indemnitaire RIFSEEP et en a souligné la précarisation accrue par le non versement de l'IFSE lors des congés de longue maladie ou de longue durée, ce qui n'était pas le cas de l'indemnité de fonctions techniques des TSEF ou de l'allocation spéciale des IEF.

Un autre effet de bord avec les tickets mobilité ou promotion de l'IFSE serait la disparition de la différentielle ouvrière qui mettrait fin à l'option d'une pension au titre du Fonds Spécial des Pensions des Ouvriers des Établissements Industriels de l'État.

L'administration a débuté la présentation en rappelant les principes de construction des groupes de fonctions :

- priorité aux fonctions avec de l'encadrement,
- prise en compte du maillage territorial, de la nature, de l'organisation de chaque chaîne d'emploi,
- équilibre corps ordres technique et administratif,
- prise en compte des emplois stratégiques techniques pour les non-encadrants.

Pour la CGT, ces éléments soi-disant rationnels font néanmoins la part belle au pouvoir discrétionnaire des employeurs sur les emplois. Ils constituent une remise en cause du statut de fonctionnaire car le fonctionnaire est titulaire de son grade mais pas de son poste. Or c'est le poste qui détermine le groupe de fonctions qui est notifié à l'agent. C'est donc bien le poste qui est rémunéré.

L'administration a ensuite communiqué des éléments statistiques sur la répartition en groupes de fonctions par grands employeurs.

STATISTIQUES CONCERNANT LES TSEF

Données décembre 2016								
Services déconcentrés - administration centrale								
EMPLOYEURS	GROUPES DE FONCTIONS						Total Effectif	Total %
	1		2		3			
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%		
SGA	65	9,26	345	49,15	292	41,60	702	100,00
DGA	222	31,81	377	54,01	99	14,18	698	100,00
Air (dont SIAé)	91	19,00	210	43,84	178	37,16	479	100,00
Terre	153	22,53	336	49,48	190	27,98	679	100,00
Marine	56	16,42	208	61,00	77	22,58	341	100,00
EMA (hors SCA)	77	5,70	605	44,81	668	49,48	1 350	100,00
SCA	65	13,08	257	51,71	175	35,21	497	100,00
Autres	9	21,43	20	47,62	13	30,95	42	100,00
Total	738	15,41	2 358	49,25	1 692	35,34	4 788	100,00

Autres : CABMIN- SDBC- CGA- DICOD- DGSIC- DPFID- DRSD- DSIAG...

¹ Les représentants FNTC-CGT à cette réunion étaient Marc Bichouard, membre de la direction fédérale et Christian Prévot, membre du bureau fédéral.

STATISTIQUES CONCERNANT LES IEF

Données décembre 2016										
Services déconcentrés - administration centrale										
EMPLOYEURS	GROUPES DE FONCTIONS								Total Effectif	Total %
	1		2		3		4			
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%		
SGA	13	2,30	38	6,73	273	48,32	241	42,65	565	100,00
DGA	212	17,45	447	36,79	382	31,44	174	14,32	1 215	100,00
Air (dont SIAé)	32	11,07	97	33,56	98	33,91	62	21,45	289	100,00
Terre	7	2,48	32	11,35	124	43,97	119	42,20	282	100,00
Marine	2	1,16	42	24,28	71	41,04	58	33,53	173	100,00
EMA (hors SCA)	35	5,97	48	8,19	196	33,45	307	52,39	586	100,00
SCA	9	4,76	70	37,04	51	26,98	59	31,22	189	100,00
Autres	11	26,19	19	45,24	5	11,90	7	16,67	42	100,00
Total	321	9,61	793	23,74	1 200	35,92	1 027	30,74	3 341	100,00

Pour la CGT, ces données ne font que confirmer le pouvoir discrétionnaire propre à chaque employeur dans l'organisation des carrières et l'offre de parcours professionnels et de postes à responsabilité d'encadrement ou d'expertise. En particulier, les armées, le SCA et le SGA ont fait le choix d'organisation d'affecter très peu de postes en Groupe1 pour les TSEF et les IEF.

MISE À JOUR DES CIRCULAIRES « GROUPES »

Pour diverses raisons, ces répartitions de postes par groupes de fonctions évoluent constamment dans le temps.

Le tableau ci-contre précise les modalités d'entrée en vigueur des modifications pour l'agent. En revanche, l'administration n'effectue qu'une mise à jour annuelle des circulaires relatives aux classements en groupes de fonctions. Une publication des nouvelles circulaires actualisées pour les TSEF et IEF devrait intervenir d'ici fin 2017.

Ticket mobilité	Date d'entrée en vigueur des modifications			
	Rétroactive (date d'adhésion du corps au RIFSEEP)	A la date de création ou de la modification de l'emploi	Versement d'un ticket mobilité	Rebasage lors de l'entrée du corps dans le RIFSEEP
Correction d'un classement initial erroné	oui	non	non	Oui pour groupes y ouvrant droit
Oubli d'un emploi existant à la date d'adhésion du corps au RIFSEEP	oui	non	non	Oui pour groupes y ouvrant droit
Création d'un nouveau poste	non	oui	oui	non
Modifications substantielles des fonctions d'un poste (changement de groupe)	non	oui	oui	non
Changement d'intitulé sans changement de fonction (groupe identique)	non	oui	non	non

POINTS DE VIGILANCE

L'administration a reconnu que des agents n'avaient pas encore été notifiés de leur groupe, qu'ils n'avaient pas eu de réponse à leur recours ou que celui-ci avait été tranché par l'employeur, et que d'autres agents attendaient toujours la régularisation de leurs « tickets mobilité ». Elle a rappelé les points suivants :

Le versement du **ticket mobilité** est conditionné par la fourniture :

- de la **nouvelle fiche de poste** validée par le référent employeur/Autorité Locale d'Emploi auprès du CMG/SDGPAC ou par l'Autorité Centrale d'Emploi en cas de modification substantielle de l'emploi,
- du nouvel **arrêté d'affectation** (même en cas de mobilité interne à une structure).

L'encadrement du RIFSEEP par des textes et des décisions administratives permet une éventuelle judiciarisation et condamnation des employeurs via les **recours contentieux**. Les points d'attention sont l'encadrement effectif, l'expertise technique réelle, la cohérence entre l'intitulé du poste, la **fiche de poste** et le **CREP**. La notification aux agents sur la catégorisation de leur emploi ne peut intervenir qu'après validation par le référent employeur ou de l'Autorité Locale d'Emploi auprès du CMG/SDGPAC.

À côté du recours contentieux, l'agent peut exercer, indépendamment l'un de l'autre, deux autres types de **recours dits administratifs** :

- le **recours gracieux** adressé au service auteur de l'acte (**CMG ou SDGPAC**),
- le **recours hiérarchique** adressé au supérieur hiérarchique de l'auteur de l'acte (**DRH-MD/SR-RH/SRP4**).

**JOUR DE CARENCE, GEL DU POINT D'INDICE, AUGMENTATION DE LA CSG, SUPPRESSIONS DE POSTES, RÉGIME DE RETRAITE, ...
LES MOTIFS NE MANQUENT PAS POUR PARTICIPER MASSIVEMENT
PAR LA GRÈVE ET LA MANIFESTATION À L'APPEL UNITAIRE DES
ORGANISATIONS SYNDICALES LE MARDI 10 OCTOBRE,
JOUR DU RENDEZ-VOUS SALARIAL FONCTION PUBLIQUE**

Montreuil, le 2 octobre 2017.

Retour d'expérience relatif au RIFSEEP des IEF et TSEF 26 septembre 2017 Déclaration CGT

La CGT reste opposée au RIFSEEP et demande son abandon et son intégration au traitement indiciaire. Le dispositif actuel du transfert primes/points pourrait être généralisé pour en finir avec les primes constituant des compléments de salaire.

Le RIFSEEP, régime indemnitaire des fonctionnaires de l'État, précarise la rémunération du fonctionnaire. Auparavant, les TSEF disposaient d'une indemnité de fonctions techniques et les IEF d'une allocation spéciale. Ces primes, conformément aux statuts particuliers de ces corps, avaient vocation à suivre le traitement indiciaire, y compris lorsque l'agent était placé en CLM ou CLD.

Or, dorénavant, en s'appuyant sur l'article 37 du décret 86-442 du 14 mars 1986 l'administration justifie la suspension de l'IFSE au prétexte de l'exercice effectif de fonctions.

Mais cet article 37 ne peut s'appliquer à l'IFSE qui établit statutairement, pour chaque corps, des groupes de fonctions-types et donc de technicité, d'expertise, d'expérience professionnelle et de qualification, tout ceci indépendamment de leur exercice, comme c'était le cas précédemment pour la partie Fonctions de la PFR.

Si la rémunération strictement liée au poste occupé ne peut pas être maintenue, celle qui est liée à la qualification doit l'être.

La circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP précise que l'article 2 du décret du 20 mai 2014 pose le principe d'une reconnaissance indemnitaire axée sur l'appartenance à un groupe de fonctions. Pour chaque corps est ainsi déterminé un nombre limité de groupes de fonctions au sein desquels sont réparties des fonctions-types. Comme pour la PFR, on parle ici de fonctions-types et donc de technicité, d'expertise, d'expérience professionnelle et de qualification. Le groupe de fonctions au sens IFSE est donc bien lié, attaché au parcours professionnel de l'agent, à son expérience professionnelle et à sa qualification au sein d'un grade. Considérer que l'IFSE est « attachée à l'exercice des fonctions » est donc un abus de langage et sa suspension à ce titre est un abus de pouvoir.

La rémunération du fonctionnaire, en CLM/CLD, se trouve donc fragilisée par rapport à la situation antérieure. Cette régression sociale est particulièrement odieuse lorsque l'agent se trouve en CLM/CLD suite à un accident de service.

Par ailleurs, ce dispositif catégorise et divise les agents. Notons que cette répartition en différents groupes, au prétexte de reconnaissance professionnelle, s'effectue sous contrainte budgétaire et met en compétition les agents entre eux.

Enfin, ce dispositif est censé encourager la mobilité et promouvoir des agents, interchangeables et polyvalents, faisant fi de l'acquisition du métier et de la technicité, notamment dans des secteurs pointus où les postes sont rares et les compétences techniques difficiles à trouver et à renouveler. Peut-on alors s'étonner que des employeurs aient recours à des contractuels ?

Pour terminer, un mot sur le CIA, facultatif mais que le ministère des armées s'est empressé de demander et d'appliquer. Ayant cependant renoncé à une modulation complète, le ministère a retenu 4 taux. Là-aussi, les agents sont catégorisés, mis en concurrence avec l'illusion que cela augmentera durablement la productivité, la performance et l'atteinte de l'excellence. Malheur donc aux perdants dont la souffrance conduirait en CLM/CLD puisque, comme nous venons de le voir, ils y perdraient à la fois la santé et le versement de leur IFSE. Pour l'ensemble des agents, le maintien ultérieur de ce complément n'est pas du tout assuré puisque entièrement tributaire des contraintes et choix budgétaires de l'administration ainsi que des décisions des employeurs.