

CLAUDE DE REVOYURE DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS

A la suite de la réunion qui s'est tenue fin décembre 2018 et en complément de ce que nous avons déjà diffusé, nous rééditons un document afin de mieux appréhender cette clause de revoiture qui concernera cette année d'autres catégories.

Pour rappel, le RIFSEEP est régi par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014.

Le décret prévoit 3 possibilités de revaloriser l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

- En cas de changement de fonction ;
- En cas de changement de grade suite à une promotion ;
- Au moins tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions.

C'est ce dernier cas qui est appelé « clause de revoiture ».

Clause de Revoiture :

Le montant de l'IFSE est revu au moins tous les quatre ans en l'absence de changements de fonctions et au vu de « **l'expérience acquise** » par l'agent.

La circulaire de la DGAFP du 5 décembre 2014 définit l'expérience professionnelle qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique :

- La valorisation de l'expérience professionnelle doit reposer sur des critères objectivables tels que :
 - ✓ Approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation ;
 - ✓ Approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures (interaction avec les différents partenaires, connaissance des risques, maîtrise des circuits de décisions ainsi que des éventuelles étapes de consultation, etc.) ;
 - ✓ Gestion d'un événement exceptionnel permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis : participation à un projet sensible et/ou stratégique (projet de loi, opération immobilière d'envergure etc.) induisant une exposition renforcée et prolongée et/ou des sujétions nouvelles.

En revanche, la note fait bien la différence entre l'expérience professionnelle et l'avancement d'échelon, qui est une progression automatique et donc pas l'expression d'une expérience.

Cette circulaire oblige l'employeur à revoir la situation de l'agent mais en revanche elle n'impose pas une revalorisation automatique.

Pour ceux qui en bénéficieront, il s'agira d'une majoration pérenne.

Les agents prétendants à cette clause de revoiture sont ceux présents entre le 1^{er} décembre 2014 et le 1^{er} décembre 2018 dont les fonctions occupées sont les **mêmes**.

Il existe, toutefois, des cas particuliers d'agents qui seront éligibles :

- Les agents qui ont suivi leur emploi transféré vers un autre service, y compris avec changement de périmètre ;
- Les agents ayant bénéficié d'une promotion de grade sans changer d'emploi ;
- Les agents ayant bénéficié d'une régularisation de la catégorisation de groupe de leur emploi, y compris lorsque cette régularisation implique une régularisation de l'IFSE ;

- Les agents en PNA (Position Normale d'Activité) entrante et soumis au RIFSEEP présents sur le même emploi aux dates-bornes (1^{er} décembre 2014 - 1^{er} décembre 2018).

Les personnes exclus du bénéfice de la clause de revoyure sont les agents qui ont effectués des mobilités, même sans majoration de leur IFSE (mobilité descendante ou mobilité latérale) dans un délai inférieur à trois ans, hors restructuration.

Montant de la clause de revoyure :

Il est fixé pour les Adjointes Administratives à 250 euros bruts/an.

La majoration mensuelle de l'IFSE des agents concernés sera de 20,83 euros bruts et versement rétroactif à compter du 1^{er} décembre 2018, IFSE majorée.

Il n'y aura pas de modulation de cette somme hors pour les personnes à temps partiel, montant qui sera minoré en fonction de leur quotité de travail.

La DRH-MD indique dans sa note qu'à priori cette majoration s'appliquera à l'ensemble des personnes conditionnant, « **que les compétences des agents aient progressé ou soient restées constantes et satisfaisantes** ».

L'employeur se conserve le droit de ne pas majorer l'IFSE des agents dont les « compétences professionnelles se seraient dégradées au cours de ces quatre années ou qui, par exemple, auraient fait preuve d'inaptitudes à s'adapter à l'évolution de leur métier et/ou environnement professionnel. »

Mais pour cela, il faudra que la décision soit étayée par des éléments objectifs et matériels d'appréciation. Les motifs devront figurer dans une décision de non-majoration d'IFSE qui sera notifiée à l'agent.

La DRH-MD demande aux employeurs de présenter aux représentants des personnels civils une information sur les conditions de mise en œuvre de cette clause dans l'instance de dialogue social appropriée (CTR si l'employeur en dispose).

A la CGT, nous continuons de dénoncer cet accord qui donne la part belle aux employeurs et aux dérives clientélistes. Les montants donnés ne remplaceront jamais la réelle revalorisation du point d'indice, ils ne seront jamais pris en compte pour le calcul de la retraite.

Exit la notion d'égalité entre les agents.

En revanche, ces montants seront toujours la carotte mise devant le nez des agents (celle de l'avancement ne fonctionnant plus trop au vu des taux) source de mécontentement, de jalousie et qui place l'agent dans un système ressemblant au bons points données à l'école maternelle.

Peut-être qu'au bout de dix bons points nous pourrions espérer avancer et avoir une réelle reconnaissance de notre travail ?

**Pour nos missions, pour nos emplois, pour nos salaires, pour nos droits,
contre la destruction de la Fonction publique.**

Toutes et tous dans la rue le 19 mars !