



# SPASEEN - FO

Syndicat des **Personnels Administratifs des Services Extérieurs de l'Éducation Nationale**  
**Académie de Grenoble**

UD FO- 22 avenue de l'Europe-38030 GRENOBLE cedex  
[spaseen38@yahoo.fr](mailto:spaseen38@yahoo.fr) - <http://www.spaseenfo.fr/>

## Mise en place du RIFSEEP dans l'académie de Grenoble : FO vous informe

Le RIFSEEP, nouveau régime indemnitaire, doit se mettre en place d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2016. Il se décline entre : l'IFSE (Indemnité de Fonctions, Sujétions et Expertise) et le CIA (Complément Indemnitaire Annuel).

### L'IFSE

L'IFSE est le cumul de la part F et la part R pour les SAENES et les Attachés. C'est l'IAT pour les Adjoints.

Certaines indemnités sont intégrées : indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes, prime de fonction informatique, indemnité de gestion, prime de participation aux personnels administratifs assurant des activités d'accueil dans les CROUS, etc.

Certaines indemnités ou autres versements sont exclus (GIPA, indemnité compensatrice, indemnité de résidence, Supplément familial de traitement, indemnité de caisse, etc (voir annexe)). Ils sont cumulables avec le RIFSEEP.

### Le CIA

Il « reconnaîtra » l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent et lié à l'entretien professionnel. Il peut être versé en une ou deux fois.

FO a revendiqué que cette part soit la plus faible possible. De même, FO a demandé que le versement se fasse en 2 fois (juin et décembre) afin que les collègues mutant ou changeant de structures ne soient pas lésés en fin d'année civile comme ce fut le cas avec le versement de la prime de fin d'année depuis 2004.

### La garantie

Le montant de l'IFSE qui sera servi aux agents devra garantir le maintien des primes et indemnités versées actuellement, hors primes exceptionnelles.

Le RIFSEEP ne va pas engendrer donc de revalorisation du régime indemnitaire.

### Les groupes de fonctions

Chaque agent va être placé dans un groupe de sa catégorie : 4 groupes ont été définis pour la catégorie A ; 3 groupes pour les B ; 2 groupes pour les C selon 3 séries de critères professionnels formalisés dans chaque catégorie des groupes de fonctions :

- 1) encadrement coordination pilotage ou conception.
- 2) technicité, expertise, expérience ou qualification
- 3) sujétion particulière, degré d'exposition du poste.

Tous les postes de travail seront versés dans un groupe de fonctions déconnecté du grade.

Chaque groupe a sa propre amplitude indemnitaire (plancher et plafond) équivalente à une fourchette indemnitaire dans laquelle un agent peut avoir plus ou moins que son collègue, alors qu'il exerce les mêmes fonctions.

L'administration peut donc proposer ou envisager des montants fortement individualisés, chaque groupe pouvant ne pas avoir un montant identique pour tous les agents qui y sont affectés, mais des montants différents.

### Modulation et réexamen de l'IFSE

- I) Le **réexamen individuel** aura lieu au minimum tous les 3 ans. C'est lors de l'entretien professionnel que le réexamen se fera. Pour FO, chaque agent doit pouvoir contester ce réexamen qui doit être justifié par le supérieur.
- II) **Réexamen au cours des ces 3 années.** Il s'impose si :
  - 1) l'agent change de fonctions : Attention : ne pas confondre poste et fonctions. Un agent peut rester sur un même poste mais changer de fonctions.
  - 2) En cas de changement de grade ou de corps.

## Le RIFSEEP dans l'académie de Grenoble

Force Ouvrière a participé à tous les groupes de travail qui ont été organisés par l'administration pour les personnels affectés en EPLE, CIO et services académiques (DSDEN et rectorat). **Le Comité technique Académique du 3 novembre a validé les propositions de l'administration. FO et FSU ont voté contre. L'UNSA et la CFDT se sont abstenus.**

A chaque occasion, **FO** a porté ses revendications de retrait de cette réforme et des dangers liés à son application : c'est une individualisation encore plus poussée des rémunérations et la disparition de la notion de grade. Ce nouveau régime indemnitaire va entériner de façon quasi définitive les déqualifications de postes, qui impose à un agent de remplir les missions d'une catégorie supérieure, mais sans en avoir le traitement indiciaire. C'est donc un moyen de sous-rémunérer les collègues en leur donnant des missions qui ne sont pas de leur catégorie. De plus, le RIFSEEP contient des dangers : qui muterait sur un poste moins bien coté donc moins bien payé, par exemple ?

**Dans notre académie**, les propositions faites par le rectorat ont démontré que **FO** a été entendue sur plusieurs points :

- Une application à minima de la circulaire ministérielle écartant une partie des problèmes pointés par FO ;
- **La préservation de la notion de grade et du montant indemnitaire qui y est lié : les textes ministériels prévoyaient un montant plancher inférieur à ce que nous percevons actuellement. De même, un changement de fonction ou même une promotion pouvaient entraîner un traitement moindre. A Grenoble, un changement de grade ou de corps sera accompagné de l'alignement de l'indemnitaire du collègue sur celui d'un collègue du même grade et du même groupe. Les agents ne perdront donc pas d'argent en mutant ou en étant promu !**
- Les montants de références seront conservés par grade, ce qui signifie que personne ne perdra. Ni les nouveaux arrivants, ni ceux qui changent de poste puisqu'ils bénéficieront du même montant que les collègues se trouvant déjà en poste et dans le même groupe de fonctions.
- **L'intégration d'une partie du reliquat indemnitaire de fin d'année (prime de Noël) dans l'indemnitaire mensuel équivalents à 150 euros annuels pour les C, 250 euros pour les B et 350 pour les A. Cette proposition convient à FO pour qui la répartition opaque des primes de fin d'année n'a jamais été satisfaisante.**
- Cas des Fondés de pouvoir SAENES : ils apparaissent dans le groupe de fonction 1. Le rectorat doit vérifier si ceux-ci ont bien délégation de signature pour occuper ces fonctions. Sans cela, les collègues seront classé en groupe 2.

En revanche, **FO** a pointé les dangers de la mise en place de groupes de fonctions dans les différentes catégories :

- les collègues affectés dans les groupes 1 d'Adjoints administratifs ou SAENES seront-ils les prochains lauréats des listes d'aptitudes et ceux placés dans les groupes de fonction de base (groupe 2 chez les Adjoints et groupe 3 chez les SAENES) en seront-ils écartés ?
- Un frein à la mobilité : qui voudra aller sur un poste dans une fonction inférieure donc avec un indemnitaire moindre ? Les postes ouverts au mouvement de mutation (et tous les autres) seront-ils étiquetés avec le groupe de fonction ? Qui ira sur un poste moins coté ce qui signifiera une perte de salaire ? Ce sera donc un frein au droit à mutation, voire une profusion de postes à responsabilités particulières pour toutes les catégories de personnels, C, B et A. C'est donc le droit à mutation, mais aussi à promotion qui est menacé.
- Quelles solutions vont être mises en place pour les agents qui subissent une suppression de poste et qui seraient affectés sur un poste relevant d'un groupe de fonctions inférieur ? **FO** revendique le maintien de son indemnitaire le plus favorable.
- Personnels logés : aucune amélioration de leur situation avec le RIFSEEP. **FO** considère que pour ces collègues, le logement n'est pas un confort, mais bien lié à des contraintes fortes. Il n'est pas normal que ces collègues soient traités différemment de certains corps logés (personnels de direction, CPE) qui eux bénéficient pleinement des primes.
- **Le complément indemnitaire annuel (CIA)** sera versé en décembre en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir. **FO** a réclamé l'intégration totale mensuelle de ce reliquat de fin d'année dans le régime indemnitaire mensuel afin d'éviter tout clientélisme. Devant le refus de l'administration, qui souhaite conserver une possibilité de « récompenser l'investissement et reconnaître le mérite », nous avons demandé que ce reliquat soit versé en deux fois (juin et décembre) afin que les collègues qui mutent ou partent en retraite ne soient pas pénalisés. Refus également.

**Parce qu'une politique indemnitaire ne fait pas une politique salariale, FO revendique :**

- **L'intégration des primes dans le traitement indiciaire, et l'abandon de toute politique indemnitaire au mérite;**
- **La fin du gel du point d'indice et l'augmentation immédiate de 8% de sa valeur;**
- **L'attribution de 50 points d'indice à tous les agents en rattrapage des pertes de salaires depuis 2000;**

**Ce sont les mandats que FO continue à porter. Ensemble et mobilisés, faisons entendre nos revendications!**