



PARIS le 19 avril 2016

Assistants et Adjoints en marche pour le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel)

FORCE OUVRIERE s'est battu au niveau de la Fonction Publique **CONTRE** l'application du RIFSEEP ainsi qu'à la DGAC. Mais dans le texte de loi, aucune exclusion n'était prévue (contrairement aux corps techniques). Le ministère de la Défense a adhéré depuis 2014 pour les adjoints au principe de cet indemnitaire, donc aucune possibilité d'abrogation de la loi.

FORCE OUVRIERE bien qu'ayant voté contre ce projet, a participé aux débats afin de veiller sur les intérêts des personnels.

Pour rappel, FO dès 2015 a négocié au niveau ministériel la prime satellite pour qu'elle ait des plafonds suffisamment élevés qui puissent permettre à l'avenir d'engranger de nouveaux protocoles indemnitaires.

Sur ce point-là, rien n'était gagné !!!

FORCE OUVRIERE, non demandeur, prend acte de la mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire et sera très attentif à son application au sein de la DGAC et de METEO FRANCE.

Le Secrétariat Général a réuni les organisations syndicales pour exposer le schéma de mise en œuvre du RIFSEEP à la DGAC.

1. Le dispositif du RIFSEEP se décompose ainsi :

☞ **L'IFSE** part mensuelle (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) est le régime de base du RIFSEEP qui regroupe l'ensemble des primes actuelles (hors NBI, GIPA et prime de régie). L'IFSE est progressive, la fonction publique souhaite déconnecter son rythme de progression de celle des échelons, **ce que FO refuse**.

☞ **L'IST** part mensuelle (indemnité spécifique de technicité) est la prime dite « satellite » (dérogatoire au régime général de la fonction publique obtenue pour les agents de la DGAC et METEO). Son montant est fixé par corps et varie en fonction de la localisation géographique.

☞ **Le CIA** (complément indemnitaire annuel) est facultatif. Cette prime doit être attribuée individuellement selon la manière de servir de l'agent, **ce que FO rejette**. Nous demandons que le CIA soit attribué de façon collective.

2. Modification des groupes fonctionnels

Les groupes RIFSEEP remplacent les « niveaux fonctionnels » actuels. Le groupe 1 est le plus élevé à l'inverse des niveaux actuels.

Assistant :

groupe 1 : fusion des niveaux 4 et 3 (sur la base du niveau 4)

groupe 2 : équivalent au niveau 2

groupe 3 : fusion des niveaux 1 et B (sur la base du niveau 1)

Adjoint :

groupe 1 : fusion des niveaux 3 et 2 (sur la base du niveau 3)

groupe 2 : fusion des niveaux 1, B et A (sur la base du niveau 1)

FORCE OUVRIERE œuvrera dans les débats à venir pour valoriser les postes à recouvrement de B vers A et de C vers B.

3. Prise en compte de l'expérience professionnelle dans l'IFSE

FO retient la solution de la prise en compte de l'expérience professionnelle par une progression indemnitaire associée à celle de l'échelon. La solution alternative consistait à une revalorisation de l'IFSE tous les 3 ans, déconnectée de l'échelon.

Le Secrétariat Général recevra en bilatérale les OS afin de se prononcer sur le choix définitif du dispositif.

FORCE OUVRIERE S'OPPOSE A LA DECORRELATION DE LA PROGRESSION INDICIAIRE DE LA PROGRESSION INDEMNITAIRE.

l'IFSE doit être déterminé par groupe de fonctions, grade et échelon. Il s'agit pour FO d'une règle de gestion prioritaire pour les raisons suivantes :

- **la transparence du système** : selon le poste occupé, le grade et l'échelon, le socle de la rémunération est connu à l'avance et évite la suspicion d'une part et l'injustice d'autre part,

- **l'équité de traitement** avec les nouveaux entrants dans le corps : comment reclasser un agent ou une promotion de corps/grade sans tenir compte de l'échelon ?

- **la simplicité de gestion** : décorrélér l'indiciaire et l'indemnitaire conduirait à prendre deux fois plus de décisions par SDP, une à chaque changement d'échelon et une autre à chaque changement indemnitaire. La lourdeur de la procédure jusqu'à la mise en paye et les délais d'attente que cela implique ne peuvent conduire qu'à l'asphyxie du système. On ne peut que souhaiter en rester à une seule décision prise au changement d'échelon avec indexation de l'indemnitaire.

4. Calendrier de mise en œuvre :

Le Secrétariat Général prévoit la mise en paie du RIFSEEP dans le courant du second semestre de 2016.

FORCE OUVRIERE vous tiendra régulièrement informés des suites de ce dossier

SNPACM/FO siège : 50 rue Henry Farman – 75720 PARIS Cedex 15 –

☎ 01.58.09.43.50 ou 📠 06.64.35.11.59