



COMPTE RENDU

Retour d'expérience sur le RIFSEEP des Secrétaires Administratifs

- Réunion du 28 Septembre 2017 -

La délégation SNPAD/FO était composée de Béatrice **Rizzo** et Gilbert **Faraci**.

Comme nous l'avions souhaité, cette réunion a permis de dresser un premier bilan de l'application du nouveau Régime Indemnitare aux Secrétaires Administratifs du ministère des armées.

Loin de nous satisfaire, ce dispositif mériterait d'être expliqué aux bénéficiaires. Les agents ont pris connaissance du groupe dans lequel leur emploi était classé par une simple lettre. Aucune information sur les règles qui avaient conduit à classer leur emploi dans ce groupe plutôt qu'un autre.

Ce manque de pédagogie sur la méthode retenue pour la constitution des groupes d'IFSE, a entraîné un questionnement, quelquefois un léger malaise, notamment pour les agents dont le poste était classé en EXPERT sous le régime de la PFR et qui se retrouve classé dans le groupe 3, dernier groupe du RIFSEEP. L'arbitraire comptable l'ayant souvent emporté sur la raison d'organisation.

✚ CATÉGORISATION : ÉLÉMENTS D'ORDRE STATISTIQUE

Les chiffres présentés dans les tableaux ci-dessous parlent d'eux-mêmes, moins de 23 % des secrétaires administratifs du ministère des armées occupent des fonctions du groupe 1. Et que dire du SCA qui, en administration centrale, ne peut offrir qu'un seul emploi en groupe 1 !

Nous pouvons légitimement nous poser la question de savoir où sont passés les postes à responsabilité ou, plus précisément, qui est affecté sur ces postes ?

CATÉGORISATION DES SECRÉTAIRES ADMINISTRATIFS PAR EMPLOYEURS données fin décembre 2016

Services Déconcentrés

EMPLOYEURS	GROUPES DE FONCTION						Total Effectif
	1		2		3		
	Effectif	en %	Effectif	en %	Effectif	en %	
SGA	212	23,00	421	45,66	289	31,34	922
DGA	63	22,99	104	37,96	107	39,05	274
AIR (y compris SIAé)	66	32,67	90	44,55	46	22,78	202
TERRE	25	11,52	84	38,71	108	49,77	217
MARINE	60	29,27	71	34,63	74	36,10	205
EMA (hors SCA)	80	15,72	214	42,04	215	42,24	509
SCA	227	22,91	464	46,82	300	30,27	991
AUTRE*	5	20,83	15	70,83	2	8,34	24
	738		1465		1141		3344
	22,07 %		43,81 %		34,12 %		

*ACSIA

CATÉGORISATION DES SECRÉTAIRES ADMINISTRATIFS PAR EMPLOYEURS
données fin décembre 2016

Administration Centrale

EMPLOYEURS	GROUPES DE FONCTION						Total Effectif
	1		2		3		
	Effectif	en %	Effectif	en %	Effectif	en %	
SGA	195	32,66	240	40,20	162	27,14	597
DGA	20	15,15	51	38,64	61	46,21	132
AIR (y compris SIAé)	11	22,92	25	52,08	12	25,00	48
TERRE	30	19,61	41	26,80	82	53,59	153
MARINE	4	12,12	5	15,15	24	72,73	33
EMA (hors SCA)	24	18,75	55	42,97	49	38,28	128
SCA	1	2,86	21	60,00	13	37,14	35
AUTRE*	33	23,24	54	38,03	55	38,73	142
	318		492		458		1268
		25,08 %		38,80 %		36,12 %	

*ACSA, CABMIN, CBCM, CGA, DGRIS, DGSIC, DICOD, DPIP, DRSD, SDBC

Les éléments d'ordre statistiques, établis fin décembre 2016, laissent apparaître une catégorisation de la majorité des SA en groupe 2.

Du côté des services déconcentrés les SA, affectés à l'armée de l'air, sont les plus chanceux puisque 32,67 % occupent des emplois classés en groupe 1. Toujours pour les services déconcentrés, **le bonnet d'âne revient à l'armée de terre qui classe 49,77 % de ses emplois dans le groupe 3.**

En administration centrale **c'est la marine (72,73 %)** suivi de l'armée de terre (53,59 %) et de la DGA (46,21 %) qui écope du bonnet d'âne.

✚ ÉVOLUTION DES CATÉGORISATIONS

Les éléments présentés par les équipes de Monsieur NOUCHI, en particulier DRH-MD/RSSF/SPR4, permettent de constater que peu de recours ont été formulés par les agents ou par les employeurs (1,7 %). Seuls 0,9 % d'entre eux ont été validés par l'administration.

DEMANDE DE MODIFICATION OU CRÉATION DE GROUPE

SA	Création de poste	Modification du groupe	
		A la demande de l'employeur	suite à recours de l'agent (recours hiérarchique ou contentieux)
Groupe 1	9	20	15
Groupe 2	11	30	16
Total	20	50	31

Demands validées par SRP4 à la date du 4 septembre 2017

Groupe 1	3	17	4
Groupe 2	6	17	5
Total	9	34	9

✚ LA MOBILITÉ

Pour l'année 2016, 289 secrétaires administratifs ont effectué une mobilité latérale ou ascendante, pour un coût total de 320 524 euros.

Vos représentants SNPAD/FO ont profité de cette réunion pour attirer l'attention de l'administration sur plusieurs points :

Point 1 : La DRH-MD doit rappeler aux employeurs que toute modification substantielle d'un poste doit être traitée comme une mobilité fonctionnelle. Elle doit faire l'objet d'une nouvelle fiche de poste et d'un arrêté d'affectation. Elle peut ouvrir droit à un ticket mobilité.

Point 2 : SNPAD/FO a rappelé la situation des personnels affectés à la DSNJ qui n'a visiblement toujours pas évolué ou trop peu.

Trop d'agent détiennent encore des fiches de poste génériques qui permettent aux employeurs de s'exonérer des procédures de mobilité édictées par la DRH-MD, privant les agents du bénéfice du ticket mobilité.

Point 3 : SNPAD/FO a attiré l'attention de l'administration sur l'application du paragraphe 3.1.1 de la circulaire qui attribue aux agents nouvellement recrutés en qualité de fonctionnaire un montant d'IFSE correspondant au socle indemnitaire du groupe auquel appartient leur emploi d'affectation.

Un adjoint du ministère des armées qui réussit le concours de SA devrait, compte tenu qu'il détient déjà la qualité de fonctionnaire, se voir attribuer un ticket de promotion de corps au même titre que l'agent qui bénéficie d'une promotion de corps au choix.

✚ LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Le CIA récompense la valeur professionnelle d'un agent, sa manière de servir, son investissement personnel, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe, sa contribution au collectif du travail. Il s'appuie sur le CREP.

Une réunion sera consacrée au CIA, le 13 novembre prochain. Néanmoins, nous avons fait part de notre désaccord sur la répartition décidée unilatéralement par l'administration, d'autant que le SNPAD/FO avait formulé une proposition basée sur 3 principes :

- . **Égalité** : tous les agents percevaient 90 % du montant moyen,
- . **Modularité** : 10 % à la main de l'employeur,
- . **Simplicité** : facilité de mise en œuvre au vu des délais contraints imposés.

Nous avons demandé à l'administration si les employeurs recevraient les agents pour leur communiquer le montant du CIA qui leur est attribué.

Conclusion

Le RIFSEEP est loin d'être au rendez-vous des attentes des revalorisations salariales des agents de la catégorie B. **Force Ouvrière** a voté contre ce régime indemnitaire et maintient sa position.

Le RIFSEEP n'est qu'un outil destiné à inciter les agents à la mobilité pour bénéficier de soi-disant parcours professionnels valorisant. Mais quels parcours espérés quand seuls 23 % des postes sont en groupe 1.

... et ce n'est pas le Complément Indemnitaire Annuel qui comblera cette attente légitime des personnels, puisque, comme nous l'avons déjà dit, les plus grandes injustices seront permises à l'occasion de sa distribution (voir : **CR CIA du 11 mai 2017 et FOE n° 291 – consultables sur le site www.fodefense.com** - actualités).

Paris, le 3 octobre 2017

