

## Point relatif au RIFSEEP

Réunions bilatérales OS/DRH - novembre 2014

**RIFSEEP = Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel.**

### Rappel objectif et échéancier (présentés fin septembre)

- objectif : bascule RIFSEEP pour 20 000 agents en 2015 (filiale administrative, adjoints techniques, SGM, ASS/CTSS, IADD/IGADD, IAM et AUE)
- principales échéances
  - bilatérales "principes, méthode, échéances" : du 22 au 26 septembre 2014
  - bilatérales "modèle et règles de gestion" : du 17 au 21 novembre 2014
  - préparation CTM : janvier/février
  - CTM "avec point global indemnitaire" : mars 2015
- parallèlement : discussions avec le MAAF (principe d'une note commune pour les DDT), en interministériel avec la DSAF, avec VNF et CEREMA

N.B : En cours de préparation, un projet de circulaire d'application FP (présentée aux OS le 14 octobre 2014)

### Point d'avancement des réflexions

L'objet des réunions bilatérales est de présenter les projets de modèle RIFSEEP pour les catégories A et B administratives et le projet de grille de fonctions pour les adjoints administratifs.

### Documents joints :

- projet de circulaire Fonction Publique
- description du modèle IFSE pour les A administratifs (fiche groupes de fonctions et fiche modèle)
- description du modèle IFSE pour les B administratifs (fiche groupes de fonctions et fiche modèle)

### Projet de modèle IFSE pour les A et les B administratifs

### Objectif recherché

Construire un modèle IFSE prenant en compte les éléments suivants :

- apporter une réponse aux problématiques de mobilité
- un auto-financement de l'IFSE sans apport de mesures catégorielles
- si possible un fonctionnement sans procédure de type "harmonisation" par les services
- une adaptation simple dans les outils informatiques

## Présentation des modèles

**Principe** : la dotation indemnitaire d'un agent est calculée par la **multiplication d'un taux de base** (AC ou SD) **par un coefficient**. Le coefficient est représentatif des notions d'expérience et d'expertise. Logiquement, il augmente régulièrement au cours d'une carrière. Ce qui différencie les agents les uns des autres est la vitesse d'augmentation de ce coefficient (liée aux promotions et aux mutations, notamment).

### **Paramètres des modèles (issus de la transcription des données PFR 2013) :**

#### catégorie A administratif

- taux de base : 4 950 € en AC et 3 750 € en SD
- amplitude et pas du coefficient : entre 2,0 et 6,0 avec un pas de 0,1

Groupe 1 : de 4,0 à 6,0 (AC : 3,8 à 5,6)

Groupe 2 : de 3,2 à 4,8

Groupe 3 : de 2,4 à 4,0

Groupe 4 : de 2,0 à 3,2

#### catégorie B administratif

- taux de base : 3 925 € en AC et 2 965 € en SD
- amplitude et pas du coefficient : entre 2,0 et 4,0 avec un pas de 0,1

Groupe 1 : de 2,6 à 4,0 (AC : 2,4 à 4,0)

Groupe 2 : de 2,3 à 3,6

Groupe 3 : de 2,0 à 3,2

### **Règles de flux**

- promotions de corps : + 0,1 de C en B et + 0,2 de B en A
- promotions de grade : + 0,3 pour les A et + 0,1 pour les B
- changement de groupe de fonctions : + 0,2

### **Projet de Grille de fonctions des adjoints administratifs**

Compte tenu des premières discussions relatives à la définition des fonctions-types des adjoints administratifs, la réflexion se poursuit selon deux axes : un élargissement des fonctions ouvertes au groupe 1 et/ou l'intégration des AAP1 dans le groupe 1. Dans le 1<sup>er</sup> cas, les fonctions ouvertes au groupe 1 pourraient se décliner comme suit :

- assistants de direction
- gestionnaire RH de proximité
- gestionnaire comptable, paye ou de domanialité
- assistant de formation ou de communication