



# SPASEEN - FO

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

6 – 8, rue Gaston Lauriau 93 513 MONTREUIL CEDEX  
[spaseen@fo-fnecfp.fr](mailto:spaseen@fo-fnecfp.fr) - <http://www.spaseenfo.fr/>

## **Le RIFSEEP des ITRF**

Le SPASEEN-FO réaffirme son opposition au RIFSEEP (Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, Sujétions, Expertise et Engagement Professionnel) qui va s'appliquer suite au Comité technique ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche du 10 avril 2017. Lors de ce CT, dans la confusion, aucune organisation syndicale n'a voté pour ce dispositif. FO a bien sûr voté contre ! Malgré tout, le ministère persiste dans son entêtement et souhaite sa mise en place avec un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> septembre 2017.

FO et la CGT ont déposé un recours auprès du Conseil d'Etat pour faire annuler le décret.

FO s'est toujours opposée à cette nouvelle individualisation des salaires qui va plus loin que la PPRS, renforcée par le fait que l'entretien professionnel devient le lieu de négociation individuelle de son salaire. Pour le SPASEEN-FO, c'est contraire au statut et à la défense individuelle et collective des personnels.

De plus, le RIFSEEP acte les déqualifications de postes permettant à un agent de remplir les missions d'une catégorie supérieure, mais sans en avoir le traitement indiciaire. Or, pour rappel, seul le salaire indiciaire est pris en compte pour le calcul de la pension, mais aussi pour les reclassements en termes de promotion.

Le groupe de fonction auquel appartiendra le collègue aura un effet sur son traitement puisqu'il induira ce que le collègue touchera.

Si lors de la mise en place, les collègues ne verront pas de modification notable puisqu'il leur est garanti de percevoir le même montant indemnitaires détenu avant le passage au RIFSEEP, toutefois, c'est tout au long de la carrière et dans les prochaines années que l'effet dévastateur se fera sentir concrètement.

C'est donc le droit à mutation, mais aussi à promotion qui est menacé.

Quel collègue en effet mutera sur un poste ou acceptera une promotion si cela induit une baisse de son salaire ?

C'est pourquoi, le SPASEEN-FO, avec la FNEC FP-FO, revendique toujours l'abrogation du RIFSEEP.

## **Groupes de travail et compositions**

Les recteurs ont l'obligation de présenter leurs orientations en Comité Technique Académique et en CTSA.

De même, des groupes de travail doivent se réunir avec chaque organisation représentative au CTA et non uniquement en CAPA ou CAPN.

FO portera ses revendications.

L'administration doit s'engager à ce qu'un bilan détaillé soit présenté annuellement au CTA, mais aussi au CTSA, instance dont les prérogatives prévoient une information sur l'indemnitaires.

Chaque instance sera l'occasion de porter les revendications de Force Ouvrière et la défense des intérêts des collègues.

## **Réforme territoriale et RIFSEEP**

Alors que les recteurs de région académiques attendent les conclusions de l'expérimentation menée par les académies de Rouen et de Caen, pour FO, on ne peut que relier cette politique qu'à une future mutualisation de gestion des personnels au niveau régional académique.

FO s'oppose à la fusion des académies. Mais les conséquences des fusions et mutualisations mettent en exergue et renforcent une de nos revendications : une application uniforme, dans toutes les académies et non pas une déclinaison locale de politiques indemnitaires rectorales !

## **Revalorisation du régime indemnitaires**

Pour FO, il est important qu'en cas d'augmentation du taux des indemnités servi à l'Éducation nationale, la revalorisation soit collective et entraîne une augmentation pour chaque agent. Il serait impensable et inadmissible qu'un seul agent en soit exclu. Un réexamen ne peut se faire dans le cadre de l'entretien professionnel. C'est hors statut !



*Nos statuts sont nos droits...  
Défendons-les !*

## Le RIFSEEP est découpé entre l'IFSE (Indemnité de Fonctions, Sujétions et Expertise) et le CIA (Complément Indemnitaire Annuel).

Il déconnecte le grade et l'emploi et instaure plusieurs groupes de fonctions reliés au référentiel des emplois-types de la recherche et de l'enseignement supérieur REFERENS et au répertoire des métiers de l'éducation nationale.

### L'IFSE

L'IFSE est le cumul de la prime de participation à la recherche scientifique (PPRS) pour les B et A, de l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) pour les C, de la prime de fonction informatique (PFI).

Certaines indemnités sont également intégrées : indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants, indemnité de chaussures et petit équipement, indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes

Certaines indemnités ou autres versements sont exclus (prime d'intéressement, GIPA, indemnité compensatrice, indemnité de résidence, Supplément familial de traitement). Ils sont cumulables avec le RIFSEEP.

Concernant les reliquats de fin d'année ou primes exceptionnelles, ils n'entrent pas dans le RIFSEEP puisque ponctuels et non obligatoirement reconduits chaque année, ou non mensualisés l'année qui suit.

### Le CIA

Le CIA revêt **un caractère facultatif**. Il « reconnaît » 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. Le ministère préconise et recommande de limiter son versement à un niveau très inférieur à son plafond réglementaire (voir annexe).

FO refuse une individualisation des salaires et revendique que cette part soit la plus faible possible, voire inexistante, afin de favoriser un versement mensuel à chaque agent et ne pas léser les collègues ayant obtenu une mutation et prenant un poste en septembre lorsque le versement se fait uniquement en décembre.

### Les groupes de fonctions

Ils sont reliés au référentiel des emplois-types de la recherche et de l'enseignement supérieur REFERENS et au répertoire des métiers de l'éducation nationale et issus d'une cartographie de l'ensemble des postes.

3 séries de critères professionnels ont été formalisés pour construire dans chaque catégorie des groupes de fonctions :

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

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

- 3 groupes ont été définis pour les ingénieurs de recherche (IGR) ;
- 3 groupes ont été définis pour les ingénieurs d'études (IGE) ;
- 2 groupes ont été définis pour les assistants ingénieurs (AI) ;
- 3 groupes pour les techniciens ;
- 2 groupes pour les adjoints techniques de recherche et de formation (ATRF).

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.

**FO revendique un montant fixe par groupe** en garantissant aux agents percevant actuellement plus qu'ils le conservent.

### 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.



### IMPORTANT

Pour FO, chaque agent a le droit de contester le groupe dans lequel l'administration l'a mis. Sur quel critère objectif ? Avec quelles modalités ? Si tout ce qui touche à la carrière, à titre individuel, peut être contesté en CAPA ou CAPN, en revanche l'indemnitaire n'est pas une de leurs compétences.

## Impacts du RIFSEEP sur les règles de gestion

FO revendique que les cotations de postes soient définies et connues des agents en particulier lors des mouvements. Quelles modalités vont être mises en place pour informer précisément les collègues sur les groupes de fonction des postes mis au mouvement ?

Il faut qu'aucun collègue, qu'il soit nouvel arrivant dans l'Education nationale ou qu'il change de corps ou de poste, ne bénéficie du montant plancher mais bien de l'indemnitaire lié au poste que percevait le collègue précédemment affecté dessus.

De même, quelles solutions vont être mises en place pour les agents qui subissent une suppression de poste et qui serait affecté sur un poste relevant d'un groupe de fonctions inférieur ? FO revendique le maintien de son indemnitaire le plus favorable.

## Modulation et réexamen de l'IFSE

Le réexamen individuel aura lieu au minimum tous les 3 ans contrairement à la règle Fonction publique.

C'est lors de l'entretien professionnel que le réexamen se fera. L'entretien professionnel prend toute sa signification en termes de carrière et de rémunération. Il faut indiquer notre opposition à ce système. L'agent se retrouvera seul pour négocier ses indemnités ! De plus, comment le supérieur hiérarchique pourra revaloriser l'agent : aurait-il une enveloppe à distribuer ? Un contingent de personnels à qui donner plus ? Quelle sera sa marge de manœuvre ? Y aura-t-il discussion avec les OS représentatives des possibilités d'augmentation collective ?

**Attention :** réexamen ne veut pas dire augmentation. Il peut signifier une baisse. Puisque ce sera la traduction de l'entretien professionnel, il faut obtenir que le réexamen soit contestable devant la CAP pour tout motif par l'agent.

NB : la circulaire ministérielle indique que, à la première échéance (2020), l'IFSE sera augmentée pour tous, sauf si le supérieur hiérarchique estime qu'il y a problème. Encore une fois, pour FO, ce jugement subjectif doit être contestable par l'agent et justifié par le supérieur.

1) Réexamen si l'agent ne change pas de fonctions :

Son indemnitaire, au vu de son expérience acquise, sera réexaminé au minimum tous les 3 ans.

2) En cas de changement de fonctions (attention : ne pas confondre poste et fonctions. Un agent peut rester sur un même poste mais changer de fonctions) :

3 situations se présentent :

✓ Vers un groupe de fonctions supérieures : augmentation de l'IFSE.

✓ Vers un groupe de fonctions identique : augmentation possible si ce changement est vu comme une évolution dans le parcours de l'agent.

✓ Vers un groupe de fonctions inférieur : réexamen en tenant compte de la situation particulière de l'agent.

Qu'est-ce qu'une situation particulière ? Situation professionnelle ? Personnelle ? A la demande de l'intéressé ? Du supérieur ?

3) En cas de changement de grade ou de corps.

Changement de grade suite à une promotion : Le réexamen lui donne droit lui à une augmentation forfaitaire.

En cas de changement de corps : donc changement de fonctions : il ne doit pas se traduire par une baisse de l'IFSE.

*Pour FO, il est indispensable que le forfait soit fixé et connu des agents.*

*Qu'en sera-t-il du collègue qui arrive sur un poste au 01/09/2018 ? Quel montant lui sera servi ? Perdra-t-il en salaire s'il change de groupe ou bien va-t-il conserver le maintien de son indemnitaire précédemment acquis ?*

*Pur FO, aucun collègue qu'il soit nouvel arrivant dans l'Education nationale, ou qu'il change de corps ou de poste ne bénéficie du montant plancher mais bien de l'indemnitaire lié au poste que percevait le collègue précédemment affecté dessus.*

Pour toutes ces raisons, pour toutes ces questions et parce que le bilan de l'application au personnel administratif est éloquent, FO réaffirme son opposition à la mise en place du RIFSEEP qui ne répond pas aux attentes des agents, les enferment dans une gestion individualisée dans laquelle tous seront perdants.

Pour FO, une seule revendication : la revalorisation générale du point d'indice à la hauteur des pertes subies ces dernières années. + 16% maintenant ! Une grille attractive qui permette une vraie carrière !

**C'est sur ces revendications que FO appelle à la grève le 10 octobre 2017 !**

## Cartographie ministérielle

Ingénieurs de recherche	
groupe 1	Fonctions à très haute responsabilité et/ou stratégiques
	Fonctions d'encadrement supérieur et/ou de management stratégique
	Fonctions de haute expertise et/ou hautement spécialisées
groupe 2	Fonctions de définition et de pilotage de processus, de projet, de protocole et/ou de programme transversal ou complexe
	Fonctions d'encadrement élevé
	Fonctions d'ingénierie à forte technicité ou à forte expertise
groupe 3	Fonctions d'élaboration, de conception ou de développement de processus, de projet, de protocole et/ou de programme transversal ou complexe
	Fonctions d'encadrement intermédiaire
	Fonctions de conception ou de développement de méthodes, de programmes et/ou de techniques d'expérimentation
	...telles que définies dans Referens
Ingénieurs d'études	
groupe 1	Fonctions de définition et de pilotage de processus, de projets, de protocoles et/ou de programmes complexes
	Fonctions d'encadrement élevé
	Fonctions d'ingénierie à forte technicité ou à forte expertise
groupe 2	Fonctions d'élaboration, de mise en oeuvre et de suivi de processus, de projet, de protocole et/ou programme complexe
	Fonctions d'encadrement intermédiaire
	Fonctions de conception et de développement de méthodes, de programmes et/ou de techniques d'expérimentation
groupe 3	Fonctions d'études et/ou de conception
	Fonctions de préparation et de mise en oeuvre de protocoles scientifiques et/ou techniques ...telles que définies dans Referens
Assistants ingénieurs	
groupe 1	Fonctions d'études et/ou de conception
	Fonctions d'encadrement ou de coordination
	Fonctions de mise au point et de contrôle de méthodes et/ou de techniques scientifiques avec expertise particulière
groupe 2	Fonctions de gestion de procédures et/ou d'activités usuelles
	Fonctions de coordination
	Fonctions de mise au point et de contrôle de méthodes et/ou de techniques scientifiques
	Fonctions de mise en oeuvre de protocoles expérimentaux ...telles que définies dans Referens
Techniciens de recherche et de formation	
groupe 1	Fonctions de mise en oeuvre de procédures complexes
	Fonctions d'encadrement ou de coordination
	Fonctions à technicité élevée
groupe 2	Fonctions de gestion et de contrôle de procédures spécialisées
	Fonctions à technicité particulière
groupe 3	Fonctions de gestion de procédures usuelles
	Fonctions à technicité usuelle ...telles que définies dans Referens
Adjoints techniques de recherche et de formation	
groupe 1	Fonctions d'exécution nécessitant une qualification particulière
groupe 2	Fonctions d'exécution d'activités usuelles ...telles que définies dans Referens

### Plafond des CIA par corps et groupes

CORPS	Groupe 1		Groupe 2		Groupe 3	
	annuel	mensuel	annuel	mensuel	annuel	mensuel
I GR	6 300,00 €	525,00 €	5 700,00 €	475,00 €	5 250,00 €	437,50 €
I GE	5 250,00 €	437,50 €	4 800,00 €	400,00 €	4 200,00 €	350,00 €
ASI	3 600,00 €	300,00 €	3 150,00 €	262,50 €		
Tech	2 280,00 €	190,00 €	2 040,00 €	170,00 €	1 800,00 €	150,00 €
ATRF	1 300,00 €	108,33 €	1 200,00 €	100,00 €		