



**SNJ FOPA**  
SYNDICAT NATIONAL JUSTICE  
FORCE OUVRIERE  
PERSONNELS ADMINISTRATIFS



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS



## Déclaration liminaire

### CAP des attachés – 7 juillet 2017

Madame la présidente,

Les mesures annoncées par le gouvernement cette semaine, en complément de l'ambition présidentielle de réduire le nombre de fonctionnaires, se traduisent par le gel du point de la fonction publique et l'augmentation de la CSG qui se traduira par du moins sur le net de la feuille de salaire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018. Nous ne sortons pas de la représentation du fonctionnaire « nanti, bouc émissaire » ou variable d'ajustement budgétaire. De ce fait nous serons, en tant qu'organisations représentatives des personnels, attentives au respect que l'Administration doit à ses agents tant dans le domaine de la charge de travail et donc *in fine* de la sécurité et de la santé au travail que dans le domaine de la reconnaissance de la valeur du travail accompli.

Nous avons attendu près de 24 mois pour que le ministère de la Justice prenne une circulaire relative au nouveau régime indemnitaire, le RIFSEEP. Mais pour quels résultats ?

Depuis le début de notre mandature, lors de la CAP de février 2015, nous avons demandé à ce que nous soyons informés de l'évolution de cette mise en œuvre. De CAP en CAP, un « point d'information » nous a été fait souvent rapide, toujours évasif.

En 2016, devant la mise en place dans beaucoup d'autres ministères, nous avons interrogé de manière plus insistante sur l'avancée de ce dossier. L'administration avait toujours pour réponse qu'elle ne comprenait pas notre inquiétude et notre insistance puisque le régime indemnitaire de chacun était maintenu. En 2016, lors d'une CAP nous ironisons sur la mise en place de la PFR pour laquelle nous avons demandé des explications en 2012 et qu'il aura fallu attendre 2014 pour avoir un début d'explications insatisfaisantes d'un système « Justice » très éloigné de ce que prévoyaient les textes. Vous constaterez avec nous que nous nous engageons sur une même voie avec le RIFSEEP.

Fin 2016, le président de la CAP reconnaissait « le retard pris dans la mise en œuvre ».

Lors de la dernière CAP de 2016, le président indiquait que la cotation des postes ne pourrait pas être communiquée pour la prochaine campagne de mobilité qui se tiendrait en février 2017. Il précisait que « l'objectif principal était de garantir le niveau indemnitaire des agents ». Cette dernière observation était sans doute révélatrice d'une méconnaissance de la substance même de ce nouveau régime mais aussi de la situation interdépendante du corps des attachés au sein du CIGEM.

Il indiquait que l'administration mettait « tout en œuvre pour pouvoir communiquer les cotations des postes pour la campagne de mobilité de juin 2017 ».

A la CAP de février 2017, devant notre rappel à cet engagement de l'administration, le président nous répondait que l'administration en avait bien conscience.

Vous pouvez aujourd'hui constater avec nous que l'administration n'a pas tenu son engagement.

Devant cet engagement tant de fois repoussé, ce boycott a un sens alors que les représentants du personnel que nous sommes, restent très à l'écoute des obligations qui pèsent sur l'administration, et n'utilisent quasiment jamais cette option.

Mais les déceptions ne s'arrêtent pas là.

La publication de la circulaire du 7 avril 2017 ne saurait nous satisfaire.

Ce n'est pas faute d'avoir fourni aux services compétents du Secrétariat Général, les textes des autres ministères. Nous avons espéré, à défaut d'être dans un temps de mise en œuvre raisonnable, que le texte du ministère de la Justice profite de l'expérience et des réflexions des ministères qui avaient mis en place le RIFSEEP en 2016.

La circulaire du 5 décembre 2014 de la DGAFP relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel rappelle que « L'IFSE permet de valoriser l'ensemble des parcours professionnels, et non plus seulement ceux marqués par un accroissement significatif de responsabilités. La progression de carrière de l'agent est, en effet, faite d'alternances entre des périodes d'approfondissement de compétences techniques, de diversification des connaissances et d'accroissement de responsabilités. L'IFSE permet donc de prendre en compte la réalité de ces parcours. En outre, elle doit favoriser la reconnaissance de l'investissement personnel et professionnel que constituent les périodes de diversification de compétences ».

Le RIFSEEP est donc pour la DGAFP le nouvel outil indemnitaire de référence devant se substituer à la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'Etat mais devant aussi inciter à la mobilité des fonctionnaires.

Nous savons qu'en l'état de la seule circulaire du 7 avril 2017, le RIFSEEP dans notre ministère va être une source de discriminations, d'interprétations abusives et institue un régime bien plus défavorable que ceux observés dans d'autres ministères. Ce régime va même bloquer les mobilités dans un sens « ascendant » : Exit la valorisation de l'ensemble du parcours. La seule mention des plafonds est insuffisante.

La circulaire du 7 avril 2017 se contente de rappeler l'article 3 du décret du 20 mai 2014 en citant les cas de réexamen de l'IFSE. Aujourd'hui les directions du ministère interprètent de manière très différente ce texte. Il est d'ores et déjà dommageable pour des agents du ministère que la circulaire ne précise pas les différents cas de figure.

A tout le moins, pour donner le sens voulu par la DGAFP, il conviendrait de prévoir, à l'image d'autres ministères, le changement de groupe « ascendant », le changement au sein d'un même groupe, le changement de groupe « descendant », les plafonds et planchers réglementaires, le socle indemnitaire par groupe de fonctions.

Nous ne citerons que quelques cas extraits des circulaires du ministère de la Défense, des Affaires Sociales, de l'Agriculture, de l'Intérieur ou encore des services Premiers Ministre.

Le texte des affaires sociales prévoit que « dans l'hypothèse d'un changement de fonction entraînant une mobilité vers un groupe inférieur, le montant de l'IFSE est conservé dans la limite du plafond réglementaire de groupe d'accueil ».

Ce même ministère prévoit que « la mobilité au sein d'un groupe est valorisée automatiquement lors d'un changement de fonction. La valorisation se traduit, à compter de la date de nouvelle affectation, par application de l'IFSE d'un montant forfaitaire annuel selon les barèmes déterminés en annexes, sous réserve que l'agent totalise au moins trois années de service sur la précédente fonction occupée et dans la limite du plafond réglementaire de son groupe ».

Enfin la circulaire du ministère de la Défense précise « lorsqu'un attaché change de fonctions pour occuper un emploi relevant du même groupe « IFSE » (mobilité latérale), il bénéficie, s'il a été affecté 3 ans et plus sur son précédent emploi, d'une augmentation forfaitaire du montant de son IFSE, à compter de la date d'affectation sur son nouvel emploi (dans la limite du plafond réglementaire de l'IFSE de son emploi d'affectation) ».

Un écrit similaire existe dans la circulaire du ministère de l'Intérieur et un dispositif analogue existe pour les agents en poste dans les services du Premier Ministre.

Nous vous demandons de compléter au plus vite ce texte qui porte en lui toutes les possibilités de discriminations et de vous assurer que chaque direction des ressources humaines donnera son sens plein et entier à ce qu'est l'IFSE, à savoir qu'elle ne se réduit pas à une simple expression technique de catégorisation des attachés dans des groupes fonctionnels, qu'elle permet de valoriser des parcours professionnels, mais pas uniquement ceux marqués par un « accroissement significatif de responsabilités ».