

SPECIAL CATEGORIE A

L'intense activité en matière de ressources humaines de ces derniers mois a de quoi faire tourner la tête à plus d'un agent !

De nombreux acronymes plus complexes et mystérieux les uns que les autres affluent dans nos directions et agences, au moment même où la réforme territoriale a profondément remanié l'organisation des services et place chacun en position délicate. Autant de termes obscurs que la CGT a décrypté pour vous afin que chacun puisse comprendre à quelle sauce « RH » il va être mangé ces prochaines années...

- **« PPCR »,** comme « *Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations* » met en place progressivement jusqu'en 2020 les nouvelles grilles de rémunération de la catégorie « A type ». Des mesures spécifiques et transpositions sont prévues pour les corps de « petit A » et de « A+ » **Page 2 et 3.**
- **« RIFSEEP »,** comme « *Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel* » constitue le nouveau dispositif de primes des fonctionnaires titulaires dans la fonction publique. **Page 4**
- **« RenoIRH »,** est le nouveau système d'information des ministères sociaux en matière de ressources humaines. Les retards au démarrage de ce système, liés en partie à la pénurie de personnel de la DRH, sont en voie de résorption. Les arrêtés d'avancement d'échelon, de grade ou de corps parviendront aux agents selon un calendrier établi par l'administration.

Voici en quelques pages un dossier CGT pour s'informer et comprendre !

Bonne lecture !

Seul on subit, ensemble on est plus fort !

J'adhère à la CGT

Nom :
Prénom :
Adresse :

Affectation :
Corps :

Téléphone :
Email :

A renvoyer à :

Syndicat SNASS-CGT - Ministère de la Santé - 14 avenue Duquesne - 75350

PARIS 07 SP

Tél : 01 40 56 72 22 / mél : syndicat-cgt-snass@sante.gouv.fr

Le « PPCR » des attachés d'administration

Les mesures essentielles : Intégration d'une partie des primes dans le traitement indiciaire et revalorisation indiciaire. Généralisation du GRAF (« grade à accès fonctionnel » d'attaché hors classe accessible en fonction des fonctions occupées par les agents et non pas des conditions statutaires du corps.)

La carrière des agents de catégorie A se déroulera sur trois grades, comme actuellement.

Situation en 2015			Situation en 2019, à l'issue de la montée en charge des grilles		
Grades	Echelle indiciaire Indices nets majorés	Durée de carrière	Grades	Echelle indiciaire Indices nets majorés	Durée de carrière
Attaché hors classe	626-821 Au-delà, possibilité d'accès à l'échelon spécial situé en « hors échelle » HEA	12 ans 10 mois	Attaché hors classe	655-830 Au-delà, possibilité d'accès à l'échelon spécial situé en « hors échelle » HEA	11,5 ans
Attaché principal	434-783	17 ans 6 mois	Attaché principal	500-806 (à compter de 2020 création d'un 10 ^e échelon doté de l'indice 821 accessible après 3 ans dans le 9 ^e échelon	18 ans
Attaché	365-658	24 ans 5 mois	Attaché	390-673	26 ans

L'opinion de la CGT :

En 2017, une partie de la revalorisation indiciaire dans le cadre des nouvelles grilles sera issue **d'une transformation** d'une partie des primes en **4 points d'indices majorés**. (Soit l'équivalent de 166 euros.)

En 2018, la totalité de la seconde étape de revalorisation indiciaire accordée résultera uniquement d'une transformation de primes en **5 points d'indices majorés** (soit l'équivalent de 222,20 euros)

Il s'agit donc en grande partie d'une **revalorisation en « trompe l'œil »** puisque cela ne changera rien au montant global de la rémunération perçue. Toutefois, ces 166 euros auquel se rajouteront 222,20 euros compteront désormais pour le calcul de la future pension de retraite.

Il faudra attendre patiemment 2019 pour bénéficier d'une revalorisation liée intégralement à une augmentation indiciaire « nette », non issue de la transformation de primes en points !

Enfin, en 2020, il s'agit simplement de créer un nouvel indice sommital de fin de grille d'attaché principal.

Malgré cet étalement des mesures, les gains indiciaires demeurent très modestes au terme du protocole, en particulier pour le 1^{er} grade d'attaché, où l'effort a porté sur le début de carrière et le resserrement de la grille.

En 2019, la revalorisation indiciaire sera de :

- 15 points en fin de carrière pour les attachés
- 38 points pour les attachés principaux (après création en 2020 du 10^e échelon sommital)
- 9 points pour les attachés hors classe (pour ceux n'accédant pas à l'échelon spécial en hors échelle)

N'oublions pas de plus que **9 points** sont issus de la transformation de primes en points, et ne se rajoutent pas :

la revalorisation réelle sera donc de :

- 6 points pour les attachés,
- 29 points pour les attachés principaux
- et...0 point pour la hors classe. (Pour ceux n'accédant pas à l'échelon spécial)

Enfin, les deux premiers grades subissent **une rallonge significative de durée de carrière** (de 1 an 1/2 à 3 ans 1/2).

L'usine à gaz « RIFSEEP » en quatre points clés:

1. L'essentiel à savoir sur le RIFSEEP

● **RIFSEEP** = « Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel. » des **agents titulaires**.

● **Ce RIFSEEP**, qui remplace toutes les primes existantes à ce jour, **sauf exceptions**, se compose :

- **d'une part fixe, l'IFSE** (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) versée mensuellement. L'IFSE est liée à l'emploi occupé par l'agent.

- **d'une part variable, facultative, non reconductible, le CIA** (complément indemnitaire annuel) versé en une ou deux fois, « à la tête du client ».

2. Comment passe-t-on de l'ancien système de primes au nouveau ?

● Au moment de la bascule, prévue en 2016 ou en 2017 selon les corps, je conserve au minimum le **montant indemnitaire qui m'était versé avant le RIFSEEP**.

● Mon emploi est classé dans l'un des quatre « **groupes de fonctions** » définis au niveau national. Chaque groupe comprend (**voir tableau ci-après**):

- un « **montant minimum** » IFSE annuel *théorique*,
- un « **montant minimum** » IFSE annuel *garanti* à l'agent (appelé « socle » IFSE)
- un « **montant maximum** » IFSE (« plafond » IFSE)
- Un « **montant maximum** » CIA (« Plafond » CIA)

Attachés d'administration	Services Territoriaux			Service territoriaux Ile-de-France		
	Socle IFSE	Plafond IFSE	Plafond CIA	Socle IFSE	Plafond IFSE	Plafond CIA
Groupe 1	13 200	36 210	36 390	13 800	36 210	6 390
Groupe 2	11 230	32 130	5 670	11 600	32 130	5 670
Groupe 3	9 520	25 500	4 500	10 000	25 500	4 500
Groupe 4	8 990	20 400	3 600	9 300	20 400	3 600

3. Quelles informations me sont-elles données par la direction ?

La hiérarchie me notifie mon **classement** dans un « groupe de fonctions », le **montant IFSE**, les **voies de recours**.

4. Comment évoluent mes primes « RIFSEEP » au fil du temps ?

● **A chaque « événement de carrière », la partie « IFSE », liée à l'emploi occupé, fait l'objet d'un réexamen dans la limite des plafonds réglementaires (voir tableau en bas de page)**

- lors d'un **changement de grade**,
- lors d'un changement de poste **situé au sein d'un même groupe de fonctions**,
- lors d'un changement de **groupe de fonctions « ascendant » (vers le groupe supérieur)**,
- lors d'un changement de **groupe de fonctions « descendant » (vers le groupe inférieur)** : le montant

de l'IFSE est conservé dans la limite du plafond du nouveau groupe, ce qui signifie qu'il peut baisser.

- **en l'absence de tout changement, au moins tous les trois ans**, mais réexamen ne signifie pas nécessairement revalorisation.
- **En sus, la partie CIA ou « complément indemnitaire annuel » peut faire l'objet d'un versement annuel ou biennuel, dans la limite d'un plafond national réglementaire: (voir tableau haut de page)**
- Ce versement est à la **discretion de la hiérarchie**, sans critères nationaux ni obligation de minima et est non reconductible pour l'année n+1.

Attachés d'administration	Changement de groupe ascendant	Mobilité au sein d'un groupe	Changement de grade
Types d' « événements de carrière » et valorisation	+1700 euros	+ 700 euros	+ 600 euros