

Revendications FO RIFSEEP

60% des SACDD tous grades confondus sont placés dans le groupe de fonctions 3. Cette situation est inacceptable et FO n'a eu de cesse de le dénoncer.

La proposition de l'administration de repyramidage de 10 % de SACDD du groupe 3 vers le groupe 2 est certes une première avancée cependant 50 % du corps restent dans le groupe inférieur. En comparaison, le ministère de l'agriculture place 40 % du corps des SA dans le groupe 3.

Le parcours professionnel des SACDD doit être reconnu et valorisé par une répartition cohérente entre les grades et les niveaux de fonctions. Il est totalement anormal qu'un SACDD de classe exceptionnelle soit positionné sur la part fonction la plus basse. Le professionnalisme, l'expérience, l'expertise, et l'ancienneté doivent être appréciés à leurs justes valeurs. Tout comme un SACDD de classe normale ou de classe supérieure doit pouvoir sur son 3^{ème} poste avoir une cotation supérieure.

Cela permettrait davantage de fluidité dans la mobilité des agents.

Pour 2022, FO rappelle ses revendications en la matière.

- L'encadrement n'est pas valorisé dans le RIFSEEP. FO exige l'abrogation de la condition du nombre d'agents composant une entité pour accéder à un groupe de fonctions supérieur. En effet la note de gestion RIFSEEP stipule : « La notion d'encadrement est considérée comme telle au titre de l'IFSE uniquement si le nombre total d'agents composant l'entité est au moins de 3. ». Avec les réformes et les diminutions d'effectif chroniques, le critère du nombre d'encadrés ne doit pas venir minorer les compétences nécessaires à tout encadrement quel qu'il soit. Cette condition est ressentie par les SACDD qui assument une responsabilité d'encadrement comme un prétexte fallacieux pour ne pas valoriser leur déroulement de carrière.
- La notion de spécialiste ou d'expert dans le sens comité de domaine qui a été posée comme critère incontournable pour effectuer une mobilité ascendante vers un groupe de fonction supérieur est une aberration pour les SACDD. En effet, il n'existe à ce jour aucun comité de domaine concernant la filière administrative. La notion d'expertise étant liée à l'agent plus qu'à la fonction, Force ouvrière demande que ce critère, tel qu'il est défini, soit assoupli et ne constitue plus un obstacle à la reconnaissance de l'expertise des SACDD alors même que cette reconnaissance est déjà admise après 3 postes occupés pour les attachés ou après 13 ans d'ancienneté pour les agents de catégorie C.
- La mise en œuvre du RIFSEEP ne règle pas les dysfonctionnements déjà connus avec la PFR liés aux différences de régimes indemnitaires des agents provenant d'un autre Ministère. Ainsi, on constate des cotations de postes inégales pour des fonctions et des fiches de postes identiques et cela dans les mêmes communautés de travail. Cette situation, qui est contraire au principe d'égalité de traitement, n'est toujours pas acceptable ni comprise par les agents concernés. **FO exige qu'aux agents exerçant une même mission dans un service soit attribué le même**

groupe de fonction, le plus favorable, et cela quel que soit le ministère d'origine.

- **FO exige qu'aucune baisse de rémunération ne soit appliquée lors d'un changement de groupe dit descendant lors d'une mobilité interne comme cela est le cas dans les autres départements ministériels.** En effet, il ne faut pas freiner les mobilités et permettre la valorisation du déroulement de carrière des SACDD. D'ailleurs, cette disposition de la note de gestion est en contradiction avec les principes même d'expérience professionnelle et de valorisation des parcours mis en avant par le décret DGAFP portant création de ce nouveau régime indemnitaire.
- Pour FO, toute mobilité, ascendante ou non, avec un changement de résidence administrative ou non, contribue à diversifier les parcours. Elle doit s'accompagner d'une évolution financière positive incitative pour les SACDD.
- Tout changement de niveau de grade doit faire l'objet d'un changement de groupe de fonction ascendant.
- Aucun SACDD CE ne doit être placé dans le groupe de fonctions 3.
- FO demande que, dès le 3^{ème} poste occupé, tous les SACDD, y compris les nouveaux entrants, bénéficient d'un changement de groupe dit ascendant avec la revalorisation financière idoine.
- FO exige **une revalorisation pérenne de l'IFSE pour l'année 2022 pour l'ensemble des SACDD (administration centrale, services déconcentrés) et ne se contente pas de l'évolution d'environ 220 € en moyenne proposée par l'administration.**
- **S'agissant du CIA, FO exige qu'aucune modulation de ce complément indemnitaire annuel ne soit appliquée.**

FO demande que soit réinstaurées dans chaque service les réunions de commission indemnitaire. Pour Force Ouvrière, ces commissions sont garantes de la transparence du dispositif d'attribution.