



Ou allons nous... dans quel Etat j'erre ?

On pourrait avoir le sentiment qu'il n'y a plus de pilote dans l'avion DGFIP et que c'est vraiment n'importe quoi... Dans beaucoup d'autres administrations existe le même sentiment... Ce serait commettre une grave erreur. Tout est planifié depuis longtemps pour un changement extrêmement progressif destiné à ne pas provoquer de réaction et à endormir tout le monde... La mise en place des grandes régions est le point de départ d'une opération beaucoup plus vaste entamée il y a longtemps. Mobilité, RIFSEEP, PPCR... Ca devient compliqué ! Pour tenter de vous éclairer sur les vrais enjeux, nous avons mené une enquête -vérifiable par tous- en prenant des informations sur les sites de la fonction publique et du gouvernement. Rien n'est caché, il suffit de faire le lien entre les différentes infos... Bien évidemment, nous avons fait quelques commentaires...

PRENEZ VRAIMENT LE TEMPS DE LIRE CE QUI VOUS ATTEND ET PRENEZ UN PETIT REMONTANT, VOUS EN AUREZ BESOIN !

1°) Interview de Marylise Lebranchu (Ministre de la Décentralisation et de la Fonction Publique) dans Acteurs Publics le 28 juin 2012- extraits-

La réforme de l'État et la décentralisation sont-elles pensées ensemble ? Oui, il n'y aura pas deux réformes, mais une grande réforme de l'action publique.

La décentralisation que le gouvernement veut engager va-t-elle s'accompagner d'une chasse aux "doublons" entre les services de l'État et les collectivités ? Pour moi, il n'y a pas de doublons. Il n'y a pas de fonctionnaires d'État et de fonctionnaires territoriaux qui font la même chose. En revanche, on n'échappera pas à une définition claire de ce que l'on veut en termes d'action publique. Il y a des missions qui peuvent être exercées par des collectivités territoriales et d'autres qui doivent rester des missions d'État...

2°) Note ministérielle du 09 septembre 2015 de Marylise Lebranchu sur l'accompagnement RH de la réforme territoriale... quelle incidence chez nous ?

... "La nouvelle organisation territoriale de l'Etat pourra se traduire par une nouvelle implantation des services régionaux. Un suivi particulier sera mis en place pour les agents susceptibles de devoir effectuer une mobilité fonctionnelle ou géographique"...

Engagement n°5: créer une nouvelle priorité d'affectation ou de détachement (pour les territoriaux)
"Il sera créé, par voie législative, un droit à mutation prioritaire pour les agents dont le poste est supprimé. Ils pourront bénéficier d'une priorité d'affectation ou de détachement sur tout emploi vacant correspondant à leur grade dans les administrations de l'Etat situés dans la même zone géographique".

La note précise que le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires sera débattu au Parlement à partir de l'automne 2015 et qu'un décret en Conseil d'Etat sera publié dans les 3 mois suivant la promulgation de la loi pour préciser les modalités pratiques... Il vous paraît irréel que les agents territoriaux arrivent à la DGFIP alors qu'un bon nombre d'entre eux sont rentrés sans concours ? Le droit à mutation vous paraît éternel ? La mobilité forcée en cas de suppressions de poste vous paraissent obsolètes ? Lisons la suite...

Engagement n°6: Mobiliser les bourses de l'emploi public

"les bourses locales de l'emploi de chacune des 3 fonctions publiques seront mobilisées et mises à disposition des agents; une nouvelle bourse interministérielle de l'emploi public sera mise en place d'ici le 31 décembre 2015. Un marché public a été publié le 29 mai 2015 afin de permettre la création de cette nouvelle bourse, dont les fonctionnalités permettront de mieux répondre aux besoins des agents. Les ministères s'engagent à publier leurs emplois vacants sur cette bourse interministérielle afin de créer les conditions d'un véritable "marché" de l'emploi public local.

Des bourses régionales aux emplois pour les emplois vacants ? Pur délire de la Ministre pour un avenir lointain ou réalité qui approche vraiment (vu le calendrier annoncé) sans que personne ne soit au courant ? On comprendrait alors mieux pourquoi Emmanuel Macron s'est lâché sur le statut des fonctionnaires... Pour mieux éclairer encore nos lanternes, un extrait d'un texte -disponible sur le site de la Fonction Publique- qui ne parle pas uniquement de mobilité régionale pour les agents territoriaux, mais bien pour l'ensemble des fonctionnaires... C'est quand déjà la mise en place de la retenue à la source ?

3°) La gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH) - 23/02/2015

L'accompagnement de la mobilité intègre deux dimensions : celle du parcours professionnel des agents, ainsi que la capacité de l'Etat à mettre en œuvre sur le territoire les politiques publiques en assurant la plus juste adéquation possible des moyens humains aux besoins des services. Il s'agit en somme d'opérer une rencontre entre l'emploi et ses caractéristiques (fonction, mission, activités, tâches, besoin des services) et l'individu et ses caractéristiques (cursus de formation, compétences, expériences professionnelles et personnelles).

La GPRH régionale interministérielle :

La mise en œuvre d'une GPRH régionale interministérielle est une des missions confiées aux plates formes régionales d'appui interministériel à la GRH , visant notamment à maintenir et développer l'attractivité des métiers et des compétences exercées dans un bassin régional d'emplois, ainsi qu'à favoriser la mobilité et le développement des parcours professionnels des agents au sein de ce bassin régional.

Bassin régional ? Quid du Statut ? Et comment passer de la fonction publique hospitalière à la DGFIP, ou de la DGFIP à un poste en mairie ? Sur quels postes ? Sur quels emplois ? Comment marcherait cette bourse régionale aux emplois ? Pas de problèmes, tout est prévu, et depuis longtemps ! Là encore un peu de lecture pour découvrir le Répertoire Interministériel des métiers de l'état (RIME) présenté encore une fois sur les sites officiels de l'Etat...

..... le Rime et les répertoires ministériels.

4°) Le Répertoire interministériel des métiers de l'Etat : un outil au service des ressources humaines

Les ministères ont élaboré ou actualisé (ou sont en cours) leurs propres référentiels par déclinaison du Rime : de fait, les emplois ministériels dits «emplois-types» sont en correspondance avec les emplois-référence du Rime.

Ainsi, il existe depuis 2006 une sorte de catalogue où chaque ministère a classifié ses emplois en fonction d'emplois de référence... afin d'établir des équivalences de compétences interministérielles. Une analyse franco-québécoise de juillet 2013 (également en ligne sur la DGAFP) nous apprend qu'il existe même un dictionnaire interministériel des compétences des métiers de l'Etat afin que l'ensemble des services de l'état en ait la même définition... Ces compétences se composent de 3 catégories (savoir-faire, savoir être et connaissances) et se décomposent en sous groupes... Le réseau des conseillers "mobilité carrière" va se développer pour accompagner les agents dans leur mobilité. Ainsi tout est prêt pour la mobilité... Mais le régime indemnitaire n'est pas identique dans les différentes fonctions publiques ? Déjà qu'il existe des disparités au sein même de la Fonction Publique d'Etat ! Encore une fois, tout est prévu: Lisons l'excellente documentation en ligne de l'administration sur le RIFSEEP (accrochez-vous !)

5°) Nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP)

"Le RIFSEEP ou régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, va devenir, d'ici fin 2016, le nouvel outil indemnitaire de référence en remplaçant la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'Etat sans perte de rémunération (**la première année !**) pour les agents concernés.

En effet, le système de primes actuelles est très complexe et fragmenté, ce qui nuit à sa visibilité mais aussi à la mobilité des fonctionnaires (c'est une obsession !).

Il s'agit donc d'un régime indemnitaire composé de deux primes :

d'une part, une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), versée mensuellement, d'autre part, un complément indemnitaire annuel (CIA).

Celles-ci sont cumulatives mais diffèrent dans leur objet comme dans leurs modalités de versement.

L'IFSE : comment ça marche ?

Pour chaque corps bénéficiaire du RIFSEEP, un nombre limité de groupes de fonctions est déterminé.

Trois critères professionnels sont pris en compte :

- 1° L'encadrement, la coordination ou la conception ;
- 2° La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- 3° Les sujétions particulières et le degré d'exposition du poste.

Une fois chaque poste classé dans un de ces groupes, l'expérience professionnelle acquise par l'agent est également valorisée : approfondissement des savoir-faire, consolidation des connaissances pratiques,...

En combinant l'évolution des fonctions et la valorisation de l'expérience, le montant de l'IFSE peut ainsi évoluer à plusieurs occasions :

- en cas de mobilité au sein du même groupe de fonctions : la polyvalence pourra être valorisée au même titre que la spécialisation ;
- en cas de changement de groupe de fonctions ;
- en l'absence de changement de fonctions, pour tenir compte de l'expérience acquise : ce réexamen intervient au maximum 4 ans après la prise de poste ;
- en cas de changement de grade.

Qu'est-ce que le complément indemnitaire ?

Cette seconde prime intégrée au RIFSEEP, facultative, permet de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir des agents.

Lorsqu'il est mis en œuvre, ce complément indemnitaire est versé annuellement, en une ou deux fractions.

Sont alors appréciés la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail (**concrètement, voilà la finalité de l'évaluation qui a remplacé la notation...**)

La détermination du montant de ce complément indemnitaire est très simple : les attributions individuelles sont comprises entre 0 et 100% d'un montant maximal fixé par groupe de fonctions (**!!!**)

Le RIFSEEP a vocation à s'appliquer à tous les fonctionnaires de la fonction publique de l'Etat : toutes les filières (administrative, technique, sociale,...) en bénéficient.

Chaque agent est donc appelé à bénéficier du dispositif d'ici à la fin 2016.

[Ainsi le montant que nous avons à la fin du mois est garanti à la mise en place du RIFSEEP... Mais ensuite ? Ca va s'écharper dans les services ! Et ce n'est pas fini...](#)

ENSUITE, IL Y A LE PPCR (modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations) !

Nous y reviendrons très vite !!! Mais là, vous devez déjà avoir votre compte ? Encore une fois, comprenez-vous mieux pourquoi -à la lumière de ces textes- Macron peut se permettre de se lâcher !!! Faites circuler le mail un peu partout !

Au fait le 8 Octobre, vous faites quoi ?