



N° 1
Janvier – Février - Mars
2016

La Lettre aux CADRES

Fédération des personnels des Services Publics et des Services de Santé Force Ouvrière

Bienvenue dans la territoriale, un nouveau-né est arrivé : le RIFSEEP p. 2-3-4

RIFSEEP, PFR : même combat – LES ERREMENTS DU NEW MANAGEMENT PUBLIC .. p. 5-6

Un autre nouveau-né territorial : le nouveau dispositif des formations d'intégration
à la Fonction Publique Territoriale des agents de catégories A et B p. 6-7

Schéma de l'organisation prévue pour le nouveau dispositif p. 8

Syndicat FO des personnels du département du Haut-Rhin

100 avenue d'Alsace 68000 COLMAR

mel : contact@fodpt68.fr - Tel : 07 82 70 14 53 – www.fodpt68.fr





IN-FO-CADRES

SECTION NATIONALE DES CADRES TERRITORIAUX
FORCE OUVRIERE

Chers camarades, pour bien commencer l'année, quelques nouvelles d'un futur proche qui ne peut qu'interroger les quelque milliers de cadres territoriaux qui vont vivre l'actualité...

« BIENVENUE DANS LA TERRITORIALE »

Un nouveau-né est arrivé !

2016

Le RIFSEEP (*Régime Indemnitaire de Fonctions, de Sujétions, d'Expertise et d'Engagement Professionnel*)

L'ESSENTIEL... A RETENIR

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 crée, pour les fonctionnaires de l'Etat, un nouveau régime indemnitaire exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, comprenant :

- une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) versée mensuellement
- un complément indemnitaire lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, versé annuellement (CIA)

L'instauration de l'indemnité de fonctions, de sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel (IFSEEP) s'inscrit dans une démarche générale de simplification du paysage indemnitaire, et doit permettre :

- la valorisation des parcours professionnels ou les fonctions exercées par les agents
- la reconnaissance de l'investissement personnel et professionnel

Cette indemnité est parfaitement transposable à la Fonction Publique Territoriale (FPT) en application du principe de parité rappelé par l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 et son décret d'application n° 91-875 du 6 septembre 1991, pour les grades et cadres d'emplois de la FPT au fur et à mesure de la publication des arrêtés correspondant aux corps de référence de l'Etat.

Par ailleurs, le décret publié au Journal Officiel

.../...

du 13 juin 2015 a également décidé de l'abrogation de la prime de fonctions et de résultat (PFR) des cadres A de la FPT au 31 décembre 2015.

Selon un courrier de la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL), l'abrogation de ces décrets modifie les références des primes auxquelles peuvent prétendre les fonctionnaires territoriaux au regard du principe de parité.

De ce fait, les délibérations qui avaient institué ces primes n'ont pour partie plus de base légale et il appartient aux collectivités et établissements publics concernés de les abroger d'office (loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 art. 16-1), dans un délai raisonnable, par une délibération décidant la transposition des anciennes primes et indemnités territoriales au nouveau régime indemnitaire de l'Etat (RIFSEEP).

A compter du 1^{er} janvier 2016, la nouvelle indemnité a vocation à s'étendre à toutes les filières et à se substituer progressivement à un certain nombre de primes dont la PFR, l'IAT, l'IEMP, l'ISS pour toutes les filières de la Fonction Publique Territoriale.

En revanche, l'IFSE est cumulable, par nature, avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (*ex : frais de déplacement*)
- les dispositifs d'intéressement collectif (PIC)
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (*ex : indemnité compensatrice ou différentielle, GIPA, etc...*)
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (*ex : heures supplémentaires, astreintes*)

Toutefois, si les agents de l'Etat bénéficient de la garantie individuelle du maintien du montant de leur ancien régime indemnitaire lors de la transposition au RIFSEEP, cette garantie est seulement recommandée pour les agents territoriaux, ou plus précisément, seul le coefficient de la part « fonction » de la PFR attribué à l'agent serait exclusivement conservé.

Et de manière générale et constante, les montants minimaux des indemnités fixés pour les agents de l'Etat ne s'imposent pas non plus aux collectivités territoriales.

Dernier point de vigilance, les plafonds du RIFSEEP fixés pour les agents de l'Etat sont à respecter pour les agents territoriaux, il s'agit d'une limite à ne jamais dépasser.

A ce jour, le calendrier d'application du RIFSEEP est le suivant :

DATE D'APPLICATION	CADRES D'EMPLOIS
1 ^{er} juillet 2015	✓ Administrateurs territoriaux
1 ^{er} janvier 2016	✓ Attachés territoriaux / Secrétaires de mairie / Conseillers territoriaux socio-éducatifs ✓ Rédacteurs territoriaux / Educateurs territoriaux des APS / Animateurs territoriaux / Assistants territoriaux socio-éducatifs ✓ Adjoints administratifs territoriaux / Agents sociaux territoriaux / Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles / Opérateurs territoriaux des APS / Adjoints territoriaux d'animation / Agents de maîtrise territoriaux / Adjoints techniques territoriaux
1 ^{er} janvier 2017	✓ les autres cadres d'emplois...

La circulaire ministérielle NOR : RDFF1427139C en date du 5 décembre 2014 relative aux modalités de mise en œuvre du RIFSEEP précise que seront 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
- la connaissance de son domaine d'intervention
- sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes

L'article 2 du décret du 20 mai 2014 pose le principe d'une reconnaissance indemnitaire axée sur l'appartenance à un groupe de fonctions par catégorie hiérarchique :

- 4 groupes de fonctions pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie A
- 3 groupes de fonctions pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie B

- 2 groupes pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie C

Pour les emplois fonctionnels, il sera tenu compte des dispositions statutaires correspondantes.

La cotation des emplois figés au sein de l'organigramme ou la répartition des emplois de chaque catégorie hiérarchique au sein des groupes créés par décret, se détermine en Comité Technique local et sur la base des critères susvisés.

Quant à l'appréciation du versement éventuel du CIA (0 à 100 % à titre individuel), elle se fonde sur l'entretien professionnel mais sans jamais pouvoir excéder :

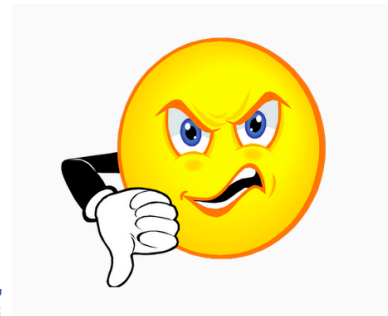
- 15 % du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois et les emplois fonctionnels relevant de la catégorie A
- 12 % du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie B
- 10 % du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie C

En synthèse et conclusion, les montants sont donc les suivants :

Montants de référence Cadres d'emplois	Plafond annuel de l'IFSE								Montants maximaux annuels du CIA			
	sans logement de fonction gratuit				avec logement de fonction gratuit							
	Grp 1	Grp 2	Grp 3	Grp 4	Grp 1	Grp 2	Grp 3	Grp 4	Grp 1	Grp 2	Grp 3	Grp 4
- Attaché - Secrétaire de mairie	36 210	32 130	25 500	20 400	22 310	17 205	14 320	11 160	6 390	5 670	4 500	3 600
- Conseiller socio-éducatif	19 480	15 300	-	-	19 480	15 300	-	-	3 440	2 700	-	-
- Rédacteur - Educateur des APS - Animateur	17 480	16 015	14 650	-	8 030	7 220	6 670	-	2 380	2 185	1 995	-
- ASE	11 970	10 560	-	-	11 970	10 560	-	-	1 630	1 440	-	-
- Adjoint Administratif - Opérateur des APS - Adjoint d'animation - ATSEM - Agent social	11 340	10 800	-	-	7 090	6 750	-	-	1 260	1 200		

**R.I.F.S.E.E.P
P.F.R**

Même combat !



Le nom est différent mais le but poursuivi est le même, instituer une soi-disant culture du résultat (appelé ici engagement professionnel) au détriment de l'égalité de traitement des agents.

LES ERREMENTS DU NEW MANAGEMENT PUBLIC...

Les progiciels structurants ou comment planter une administration avec une machine

Qu'est-ce qu'un progiciel structurant ?

Pour les amateurs de jargon informatique, un progiciel structurant s'appelle aussi un ERP « *Enterprise Ressource Planning* ».

Il s'agit d'une application informatique qui est totalement intégrée aux process organisationnels des administrations, développée souvent à la demande et généralement utilisée par l'ensemble des agents à tous les niveaux des organigrammes.

Ces applications fonctionnent souvent sur le principe de l'engrenage et rend l'activité des agents très fortement interdépendante.

Un développement fulgurant depuis quelques années dans de nombreuses collectivités

On en trouve maintenant un peu partout dans les collectivités, pour les process de préparations budgétaires, de suivi des rapports, de gestion de la maintenance ou du patrimoine par exemple, ou même encore du suivi des travaux.

Onéreux par nature, on trouve ce type de logiciels essentiellement dans les collectivités d'une taille le justifiant, en particulier dans les Régions et Départements.

L'implantation de ce type de progiciels est très à la mode chez les amateurs d'information en temps réel et chez tous ceux qui ne jurent que par la quantité et la statistique. Le tout bien sûr

avec la bienveillance et des échecs retentissants et des dégâts importants.

De nombreux exemples d'implantation de ce type de logiciels ont défrayé la chronique et fait couler de l'encre.

Ainsi, des militaires qui ne pouvaient plus toucher leurs soldes suite à des bugs logiciels ou encore la Ville de Paris qui a été à l'origine de faillites de plusieurs fournisseurs en raison de blocages de paiement à la suite de l'implantation d'un de ces progiciels.

On s'aperçoit, souvent trop tard, de tous les dégâts qu'un progiciel mal pensé entraîne dans les organisations et au niveau des agents.

Un progiciel mal pensé, implanté en dépit du bon sens, sans modifications organisationnelles et sans consultation de leur utilisateur final a toutes les chances de faire ressembler votre activité quotidienne à un cauchemar permanent.

Force Ouvrière a relevé plusieurs types de dérapages liés à l'implantation de ce type de progiciels :

- La déqualification des métiers → des cadres, toutes filières confondues, transformés en agents de saisie
- Des tâches mécaniques et répétitives → la surabondance de cases de toutes sortes à remplir ou à cocher et le formatage des grilles de saisie fait ressembler l'activité sur ce type de logiciels au travail à la chaîne des usines de M. Ford

.../...

- L'activité des agents dictée par une machine → si vous ne saviez pas quoi faire de votre semaine, rassurez-vous, les traitements de tâches le feront à votre place

- Le contrôle permanent de l'activité → l'un des atouts de ce progiciel est de pouvoir tracer l'activité de l'ensemble des agents sur un process donné. Dans certaines collectivités, le login sur l'application sert même de pointeuse aux agents

- Le blocage des processus → une saisie mal effectuée et vous voilà transformé en hôtesse de caisse pour débloquer

- Un gaspillage incroyable de l'argent public → entre les coûts de développement, les pilotages de projets, les coûts induits de saisie initiale des bases de données... tout cela rend ces progiciels très coûteux

- La double saisie des données → les dysfonctionnements sont parfois tels que certains

sont amenés à conserver une saisie à part, à l'ancienne, afin de pouvoir s'y retrouver.

Bien souvent, on s'aperçoit que la volonté d'implanter ce type de logiciel relève d'une pensée machiniste remise au goût du jour.

Bien souvent, on oublie ce principe de base qui veut que ce soit la main qui forge l'outil à son usage et pas l'outil qui contraint la main à son usage. Ces outils-là, généralement, on les jette ou on ne s'en sert pas.

Malheureusement, dans le cas de ces golems informatiques, seules des adaptations sont bien souvent envisagées à la marge, les coûts engagés étant tels qu'il est difficile d'admettre que l'on s'est égaré. Alors on continue, même en cas d'absurdités patentées.

La rançon de l'échec pour ces progiciels ratés : au mieux une forte démobilitation et dilution des responsabilités ; au pire, les RPS sont au bout du rouleau...

Un autre nouveau-né territorial :

Le nouveau dispositif des formations d'intégration à la Fonction Publique Territoriale des agents des catégories A et B (suite à l'allongement de la durée des formations d'intégration)

Par la loi du 19 février 2007, le législateur a modifié en profondeur l'organisation des formations des agents de la Fonction Publique Territoriale en instaurant le principe d'une formation obligatoire d'intégration pour tous les agents des catégories A, B et C.

La formation d'intégration intervient obligatoirement dans la première année qui suit la nomination du fonctionnaire dans son cadre d'emplois.

La titularisation est subordonnée au respect de l'obligation de suivi de cette formation d'intégration. Cette formation d'intégration

constituant le point de départ d'une dynamique de formation tout au long de la vie professionnelle de l'agent ; elle revêt donc à ce titre, une importance toute particulière.

La durée initiale de cinq jours pour tous les agents est apparue notoirement insatisfaisante, tout particulièrement pour les agents des catégories A et B.

C'est pourquoi la demande d'un allongement a été portée notamment par le CNFPT, alors même que notre Fédération s'était largement opposée à la réduction drastique engendrée par la loi.

.../...

Au terme d'un long processus, le décret n° 2015-1385 du 29 octobre 2015 et publié au JO du 31 octobre 2015 est ainsi libellé :

« La formation d'intégration prévue par le décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux et à laquelle sont astreints les stagiaires est portée de cinq jours à dix jours pour les vingt six cadres d'emplois visés dans le présent décret.

L'allongement de la durée de formation, assurée par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale, doit permettre une meilleure appréhension des fondamentaux de la gestion publique et du management dans les collectivités territoriales ».

Au regard du texte du décret, le CNFPT a réfléchi à la modification des référentiels afin de proposer un dispositif qui associe formation d'intégration à la Fonction Publique Territoriale et accompagnement individualisé à la carrière.

Les référentiels de formation présentent l'organisation de la formation applicable à compter du 1^{er} janvier 2016 pour une population estimée à 10 000 agents par an environ.

Conformément aux travaux conduits par le Conseil National d'Orientation du CNFPT, le nouveau dispositif a été conçu pour créer un continuum autour de la formation.

Tout le processus, des modules en présentiel (avec les demi-journées d'orientation formatives) au retour en collectivité, est conçu pour permettre à l'agent d'être acteur de sa formation.



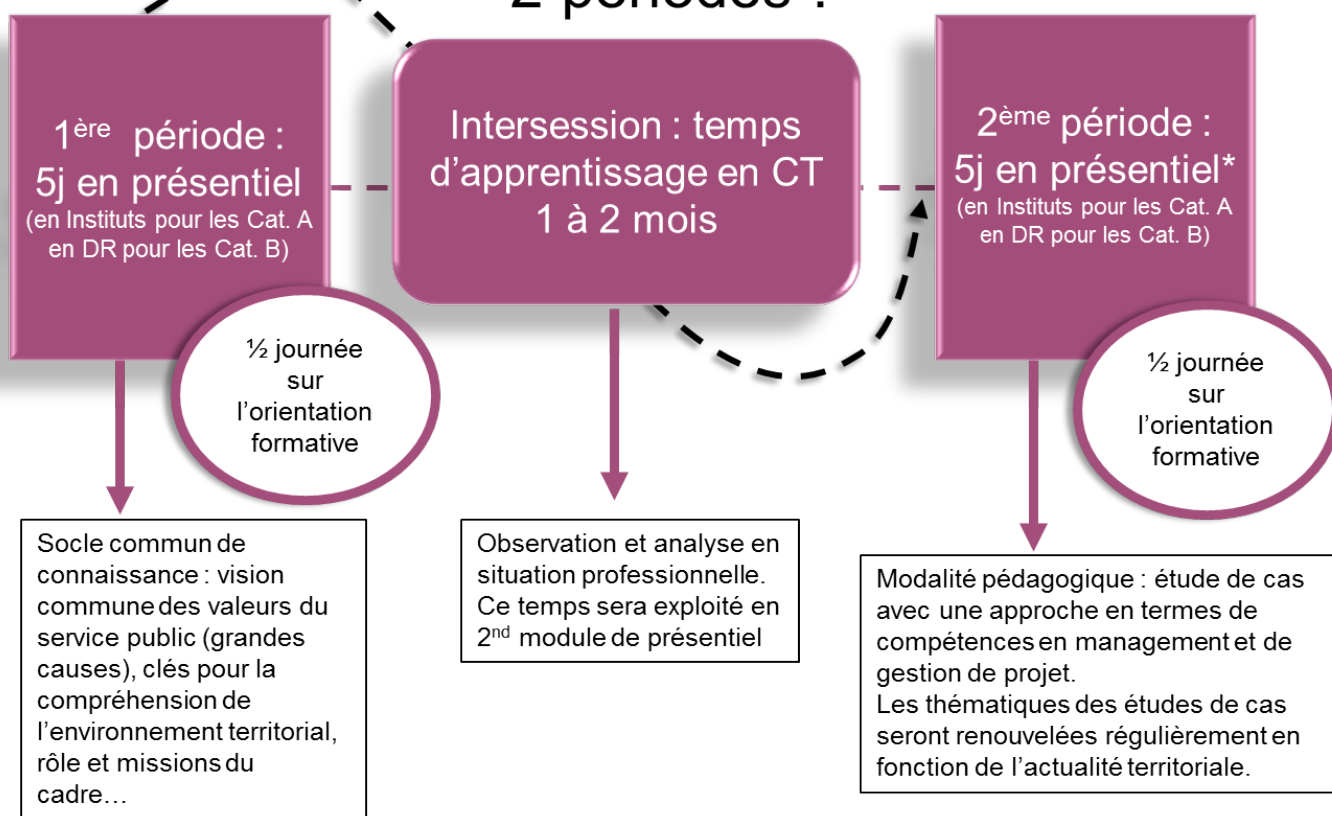
Le nouveau dispositif « formation d'intégration dans la Fonction Publique Territoriale des agents de catégorie A et B » s'est donc défini comme un processus visant à donner des clés de compréhension de l'environnement territorial, à favoriser la réflexion sur le rôle et les missions de cadre, à disposer d'un socle commun de connaissances et de repères pour agir dans ce milieu (les principes essentiels de l'encadrement et de la gestion territoriale).

Elle doit également viser l'intégration des repères essentiels sur le sens du service public, en termes de valeurs et de responsabilités.

Le schéma en page suivante permet d'apprécier l'organisation prévue pour le nouveau dispositif.

Dans un prochain numéro, nous vous communiquerons les contenus des différents référentiels notamment les thèmes dits obligatoires et ceux à option...

2 périodes :



26 novembre 2015

*les délégations ultramarines bénéficieront d'un dispositif propre¹

Pour en savoir plus sur le RIFSEEP :

Site web : alterecoplus.fr

PODCAST du 8 février 2016 : « *Quand la prime "prime", le salarié déprime* » extrait de la chronique « *Ma vie au boulot* » de Sandrine Foulon dans l'émission « *on n'arrête pas l'éco* » sur France Inter. Sandrine Foulon évoque la multiplication des primes au détriment des hausses de salaire, une tendance présente dans le privé comme dans le public et qui n'est ni efficace, ni souhaitable.

Sur le New public management : Jean-Pierre Le Goff « *la barbarie douce* ».

Sur les formations obligatoires d'intégration à la Fonction Publique Territoriale les documents du CNFPT
