



DÉFENSE
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

ATTACHÉS RIFSEEP

INFO FLASH

UN PROJET À FINALISER



La DRH-MD continue son travail de déploiement du RIFSEEP ; les attachés doivent voir la suppression de la PFR au plus tard en fin d'année. L'automne est une cible pour l'application aux attachés. La Fonction Publique a réalisé l'ébauche d'un classement et la DRH-MD avec le concours des employeurs consolide le projet.

Aucun contingentement n'est effectué contrairement aux catégories C. Le classement au sein des 4 groupes reflète la politique d'emploi de chaque employeur, rendant impossible une recherche d'uniformité et expliquant une liste contrastée. Les Gr1, 2, 3 et 4 sont normalement en lien avec les postes occupés. Ils sont le reflet des organigrammes dans les directions. Les différences entre la gestion et l'organisation (les fiches de poste ne sont pas toujours en phase avec les missions et les charges des attachés) vont encore créer du ressenti chez les personnels en raison d'un positionnement aléatoire suivant la lecture que chacun voudra faire (REO ou réalité du terrain). Le groupe devra apparaître sur la fiche de poste et non sur le CREP.

Comme les autres corps, les attachés vont découvrir leur nouveau classement. Même si les emplois graffables sont normalement en Gr1, quelques uns seront en Gr2, d'autres postes occupés parfois par des agents hors classe ou principaux seront classés dans le Gr3 et 4. Ce qui implique 9 agents sur 1412 qui auront des indemnités actuelles supérieures au maximum du grade nouveau. Ils seront maintenus avec ces indemnités car la règle du maintien indemnitaire s'applique à tous. Les évolutions positives se réaliseront avec le ticket, c'est-à-dire la mobilité sur un groupe supérieur et dans le cas où l'agent n'est pas au maximum indemnitaire de ce groupe.

Les maxi et mini de chaque groupe seront soumis au barème de la Fonction Publique comme précédemment. Tous les ministères ne sont pas au même niveau dans les travaux et la DRH-MD devra justifier de ces propositions pour avoir l'aval de la FP. Par ailleurs chaque ministère dispose annuellement de ses crédits catégoriels, elle les gère en autonomie pour corriger ou adapter les indemnités de telle ou telle catégorie.

La liste proposée est en phase de travail. Jusqu'à fin juillet les employeurs peuvent apporter leurs remarques et ensuite, la fonction publique donnera un avis.

La **CFDT/CFTC** participe à ces réunions de dialogue et est consciente que tous ces changements ajoutent encore des inquiétudes et des frustrations aux personnels concernés. La DRH-MD, avec ce travail de repositionnement des postes, veut prendre le chemin d'une certaine GPEC que les employeurs mais aussi les personnels devront accepter pour justifier d'un parcours de carrière. L'alliance a demandé que soit mis en place un cycle de formation des N+1, et N+2 afin que les notateurs soient en mesure d'expliquer le changement lors de la campagne d'évaluation au titre de 2015.

Paris, le 3 juillet 2015.