

<https://www.snetap-fsu.fr/Groupe-de-travail-RIFSEEP-des-personnels-de-direction-des-avancees-et-des.ht>
[ml](#)



Groupe de travail RIFSEEP des personnels de direction : des avancées et des points de vigilance



Directeur-riche - Carrière, rémunération, conditions de travail -
Date de mise en ligne : mercredi 24 février 2021

Copyright © SNETAP-FSU - Tous droits réservés

Après le dernier groupe de travail un peu surréaliste où des propositions inférieures au [précédent groupe](#) avaient été mises sur la table (!) entraînant non seulement la colère mais aussi l'incompréhension de l'ensemble des Organisations Syndicales, nous avons demandé aux responsables du SRH et de la [DGER](#) de revoir leur copie et de faire des propositions à la hauteur de nos responsabilités. La tension générée alors a été fertile et les derniers chiffres présentés répondent à nos exigences.

Nos revendications ont été entendues :

- Raisonnement global [RIFSEEP](#), BI et [NBI](#) pour assurer une progressivité des primes plus homogène et plus cohérente ;
- Pas de baisse de traitement ;
- Revalorisation substantielle des primes des directeurs de [CFA](#), des D1 de cat 2 (qui ne bénéficient pas de NBI) et pour l'ensemble des Directeurs adjoints (D2,3 et 4). Cela permet notamment d'assurer un progrès sensible pour l'entrée dans la fonction par rapport à la rémunération des enseignants et donc d'assurer une meilleure attractivité des postes D2 et D3 notamment. Mais cela ne suffit pas ;
- Réduction des écarts entre fonction d'encadrement en [EPLEFPA](#), fonctions administratives ([SG](#) Attaché), services déconcentrés et administration centrale ;
- Les chiffres présentés tiennent compte de l'avantage en nature des NAS et comprennent le CIA part moyenne.

Des bémols cependant :

- Attente de la validation du MAA par le guichet unique (Bercy et DGAFP) ;
- Rétroactivité au 1er septembre 2020 au lieu du 1er janvier 2020 comme cela avait été évoqué fin 2019 ;
- Part CIA du RIFSEEP qui reste à définir (RIFSEEP=IFSE+CIA).

Et après ?

Nous avons obtenu qu'un autre groupe de travail s'attèle au déroulé de carrière :

- Entrée dans le métier ;
- Attente et analyse du reclassement de tous les personnels sous statut avec détail du calcul ;
- Amélioration des mobilités fonctionnelles, interministérielles, changement d'emploi ;
- Aide à la sortie du statut d'emploi ;
- Respect de la charte de gestion et amélioration de cette charte notamment en terme de fluidité vers d'autres fonctions.

Enfin, nous avons demandé en urgence un report à la RS 2022 l'obligation de mobilité pour les collègues étant dans leur 8ème année et de revoir les règles d'indemnisation pour les déménagements en concordance avec le statut rénové.

Nous ferons preuve de la plus grande acuité sur les suites et sur la défense des personnels sous statut pour assurer

Groupe de travail RIFSEEP des personnels de direction : des avancées et des points de vigilance

l'attractivité de nos métiers et porter la possibilité de diversifier nos carrières.

Vos représentants SNETAP-[FSU](#) :

Pierre CHÉRET

Philippe TESTARD

[Retour sur le précédent groupe de travail qui s'est tenu en janvier 2021.](#)