

COMPTE RENDU RIFSEEP DU 20 JUIN 2017

78, rue de Varenne-75349 PARIS 07 SP
Tél : 01.49.55.55.31
unsa-agrifor.syndicats@agriculture.gouv.fr

Quel avenir pour le RIFSEEP ?

La réunion, consacrée au bilan du RIFSEEP pour les adjoints administratifs, les secrétaires administratifs et les attachés d'administration, était présidée par Jean-Pascal FAYOLLE, chef du SRH.

L'administration était représentée par Bertrand MULLARTZ, Noémie LE-QUELLENEC.

L'UNSA était représentée par Philippe COSTA, Dominique LE-DILY, Guislaine DROIN, Gwendoline PROSPER

Bilan

Les secrétaires administratifs et les attachés d'administration ont basculé en 2016 dans le RIFSEEP.

Les tableaux fournis représentent les effectifs du MAA, hors opérateurs, rémunérés par le ministère et présents en 2015 et une partie de 2016, en raison des mouvements enregistrés relatifs aux congés de maladie, demi-traitement, départs en retraite, mobilités entre les différents secteurs d'activité (administration centrale/services déconcentrés) qui expliquent les pertes indemnitaires.

► **Catégorie C (hors ATFR) :**

- 2289 agents (84 % de l'effectif) ont reçu un montant indemnitaire supérieur en 2016 par rapport à 2015.
- 128 agents ont conservé leur montant indemnitaire.
- 308 agents ont enregistré un montant indemnitaire inférieur en 2016 par rapport à 2015.

Le ministère a fait le choix de l'harmonisation entre les secteurs d'emploi pour les 3 corps de la catégorie C (administratif et technique) et d'individualiser la garantie indemnitaire.

La progression indemnitaire moyenne est de 279 € (+4,7 %) entre 2015 et 2016, elle est plus importante pour les adjoints administratifs que pour les secrétaires administratifs.

La répartition entre les 2 groupes, de 50/50, a été imposée par la DGAFP au MAA; il est impossible d'y déroger.

► **Catégorie B (SA) :**

- 1535 agents (81,5 % de l'effectif) ont perçu un montant supérieur en 2016 par rapport à 2015.
- 37 agents ont conservé leur montant indemnitaire en 2016 par rapport à 2015.
- 310 agents ont enregistré un montant indemnitaire inférieur en 2016 par rapport à 2015.

La progression indemnitaire moyenne est de 225 € (+ 3%).

► **Catégorie A (Attachés) :**

- 613 agents (81,5 % de l'effectif) ont perçu un montant indemnitaire supérieur en 2016 par rapport à 2015.
- 36 agents ont conservé leur montant indemnitaire entre 2015 et 2016.
- 102 agents ont enregistré un montant indemnitaire inférieur en 2016 par rapport à 2015.

La progression indemnitaire moyenne est de 685 € (+5,5%)

L'UNSA est intervenue pour souligner la perte indemnitaire subie par les agents MAA, placés en PNA classique au MTES qui a fait le choix de ne pas verser le CIA.

L'administration a admis que l'écologie a ses propres règles de gestion notamment sur les différents vecteurs. Par contre, les agents décroisés n'ont pas enregistré de perte.

L'UNSA a également demandé un bilan du nombre de départs par item ; mutation, maladie, promotion en 2016 afin d'évaluer le nombre d'agents concernés par les pertes indemnitaires.

Il est répondu que les études ont été effectuées sur le montant global. Les pertes sont dues aux erreurs matérielles commises lors de l'instruction. Il est également rappelé que le CIA (manière de servir) a été utilisé comme un vecteur d'ajustement pour permettre le maintien du montant indemnitaire par rapport à l'année n-1.

Les recours

Le nombre de recours présentés dans ce bilan sont ceux de la CAP de printemps 2017 :

- Attachés : 17 recours
- SA : 56 recours
- Adjoints Administratifs : 36 recours

Le choix a été fait de reporter, à une CAP exceptionnelle, les recours déposés.

- Adjoints Technique : 1 recours

Les règles de gestion, en vigueur actuellement, ne simplifient pas la compréhension. Un effort de pédagogie est à renouveler auprès des services. Beaucoup de recours sont dus à une mauvaise compréhension des modes de calculs.

Les recours 2016 seront traités en CAP exceptionnelle à la rentrée de septembre, certaines sont déjà programmées.

Part fonction

Pour l'UNSA, il y a un manque de reconnaissance ressenti pour les agents de la catégorie C qui ont basculé dans le RIFSEEP sans passer par la case PFR, contrairement aux secrétaires administratifs. Pour cette dernière catégorie d'agents, la part fonction n'a pas été revalorisée, ce qui a été parfois mal vécu. Un toilettage des groupes de fonctions doit être engagé.

L'administration précise que seuls les recours relatifs à une perte indemnitaire, devaient être étudiés en CAP mais pas sur la part fonction, liés au classement dans un groupe de fonction. Par la suite, une doctrine plus stabilisée sur l'examen des recours sera posée.

L'UNSA : a soulevé les différences existantes entre les critères du CIA pratiqués au MTES, ce qui engendre des iniquités de traitement en DDI, nos ministères doivent harmoniser leurs modes opératoires. Par ailleurs, il existe une grande inquiétude sur le maintien de la garantie indemnitaire après le délai de 3 ans.

Il est répondu que la dotation globale indemnitaire de 2017 est du même niveau que la dotation consommée de 2016.

L'UNSA a également ajouté que ce qui a péché, contrairement à la PFR, c'est l'intelligence collective qui aurait permis de poser les différentes fonctions/fiches de poste – système trop vertical et mécanique – les IGAPS, les structures n'ont pas eu de marge de manoeuvre avec les représentants des personnels.

Projet de note de service pour 2017

L'objectif est que tous les motifs de recours ne remontent pas systématiquement en CAP.

Pour 2016, ils seront examinés en CAP, les expertises feront l'objet d'une CAP exceptionnelle :

- Catégorie C : septembre
- Attachés : réunion spécifique ou CAP à l'automne
- SA : en septembre

La campagne prime annuelle, lancée en juillet, aura donc un impact et sera traitée de façon rétroactive. Les agents en seront informés, via les structures.

L'ensemble des barèmes est consolidé

Le choix a été fait de retenir des règles de gestion spécifiques pour les catégories C (plus bénéfiques). Une note de service spécifique est prévue.

Une fois stabilisée, cette note de service n'a pas vocation à être modifiée tous les ans, contrairement à la note de service annuelle de campagne prime diffusée en juillet.

Les éléments de modification par rapport à la note de service précédente :

- A fonctions équivalentes, il y aura une gradation des fonctions, de façon symétrique et cohérente entre les différents corps qui ont vocation à exercer les mêmes fonctions.
- La garantie indemnitaire « est versée mensuellement ».
- La garantie indemnitaire est activée au moment de la bascule au RIFSEEP, la vie de la garantie est liée au changement de poste.

► Les fonctions :

Annexe 2 :

Le changement le plus structurant est la prise en compte de la réforme territoriale avec une entrée double :

- Par taille de DRAAF (XXL, XL, L et DAAF) en raison de la distance entre les sites et les prises de responsabilités croissantes.
- Si on considère les missions exercées par les SA, chargés de la réalisation de la paie au niveau centrale qui sont « à fortes contraintes », ces agents ne sont plus « adjoints paie » mais « responsables paie ».
- Pour les chargés de missions dit « à enjeu » du fait de la taille de la structure, il pourrait y avoir un quota de postes pour valoriser ces chargés de missions.

L'UNSA a fait les demandes suivantes

- Pour les SA des EPL : la responsabilité d'encadrement des personnels est non reconnue mais uniquement pour les SA des SD ce qui ne leur permet pas d'être valorisés. **Une expertise va être menée pour les établissements de taille 4 et 4+.**

- Les AA, chefs de service, exerçant principalement dans les DDCSPP, relèvent toujours du groupe de fonction 3 ce qui est incohérent et injuste pour ces agents chargés de la gestion de plusieurs BOP. Ils sont, bien souvent, au bord du burn out. Le MAA, contrairement aux autres ministères et à l'ASP, continue de classer ces agents en G3 au lieu du G2 et de ne reconnaître que le critère lié à la taille du service et non pas aux difficultés des missions à exercer. En outre, le sujet de la baisse des effectifs n'est pas traité depuis 2008. **Une expertise va être conduite.**

- Les secrétaires généraux de l'enseignement agricole sont uniquement classés dans le G2, alors qu'ils travaillent seuls, sans adjoint. Il y a manifestement une méconnaissance des métiers, seule la taille des EPL est le critère de classement dans ce groupe alors que ce devrait être l'appréciation des missions qui devraient être prises en compte et relever du G1.

- Les SA, gestionnaires de site, sont classés dans le G2 contrairement aux SA des SD (chef d'unité n-1) alors qu'ils encadrent du personnel dans les plus gros EPL. **Une expertise va être conduite.**

► Les règles de gestion :

La première année a été complexe notamment pour les SA.

Tous les montants CIA modulés à partir de 200 % en 2016, vont basculer en garantie indemnitaire à partir de 2017, en complément de l'IFSE, afin de redonner de la souplesse aux structures. Le lissage sera progressif afin de faire disparaître cette sur évaluation.

L'UNSA est à nouveau intervenue avec force sur la NBI au sujet des SA pour lesquels le montant annuel de la NBI, perçu antérieurement, est déduit du montant IFSE, contrairement aux catégories A.

En effet, les différents niveaux de juridictions administratives ont confirmé, en droit, que la NBI n'étant ni une prime, ni une indemnité ne devait pas être intégrée, ni dans la part F (PFR) ni dans l'IFSE. En outre, l'UNSA rappelle qu'il existe des textes, non abrogés attribuant, entre autre, par département une NBI aux catégories B SA en charge de la responsabilité administrative de la gestion PAC.

L'administration a répondu que les jugements des tribunaux sont contrastés ; de plus la décision prise au moment du passage à la PFR, en raison de l'augmentation sensible des montants de primes, ne sera pas remise en question car les agents ont un montant global supérieur aux barèmes .

L'UNSA regrette cette prise de position, au regard du droit mais aussi au regard des montants attribués à d'autres catégories A+. C'est une question d'équité.

► Les barèmes :

Les barèmes sont reconduits sans changement. La transparence est affirmée notamment dans le cas des mobilités.

► Les recours :

Le nouveau dispositif préconise une discussion et un échange local avant de déposer un recours en CAP. Deux niveaux de recours :

Recours formulé auprès de la structure : l'obligation d'un recours écrit au niveau local oblige à une expertise de la situation et l'explication claire et argumentée. Il doit y avoir une discussion entre le manager et l'agent.

Dans le cas d'une réponse défavorable, l'agent peut former un recours auprès de la CAP nationale compétente.

La première étape est obligatoire au risque de ne pas être examinée en CAP.

Un recours différencié ; part fonction et CIA.

Pour les catégorie C, les modalités de recours seront ajoutées à la présente note.

Les quotas sont appliqués au niveau de la structure dans la mesure où la taille de celle-ci est suffisamment importante (au delà de 10 agents), pour les autres structures cela se fait au niveau du MAPS.

Le sujet de l'harmonisation des barèmes, en corrélation avec les fonctions, est clairement identifié.

L'UNSA a demandé que le rôle des CAP ne soit pas modifié ainsi qu'une réécriture afin de le mettre en cohérence avec la charte managériale.

Cela permet de privilégier au niveau local un échange formalisé entre l'agent et son supérieur hiérarchique quant au montant attribué. D'une part, la campagne 2016 a largement démontré un manque d'explications et d'autre part, un manque d'information. Sur le RIFSEEP, le lien avec l'entretien professionnel et la fiche de poste doit être fait.

Campagne 2017

Les techniciens et IAE entreront dans le dispositif en 2018.

Il n'y aura pas de campagne de modulations pour les IPEF, les ISPV et la filière F/R, rentrés dans le RIFSEEP en 2017.

Il y aura une campagne pour les attachés et les SA. Mais il n'y aura pas de préciput, on devra fonctionner avec la même enveloppe. Une marge de manoeuvre sera donnée aux structures grâce au transfert opéré sur un complément IFSE du montant différentiel entre un CIA égal à 100 et les montants modulés à plus de 200 % en 2016.

Pas de campagne pour les catégories C, le CIA sera neutralisé cette année.

La note de service paraîtra en juillet avec le même délai d'application que l'an dernier.

L'UNSA a rappelé la demande des attachés pour la tenue d'un groupe de travail, avec les opérateurs, sur le parcours professionnel des A.

Les montants des primes des catégories C, après application du PPCR (fusion des 2^e et 3^e grades) n'ont pas été modifiés.

COMMENTAIRE DE L'UNSA

Les difficultés de la mise en œuvre du RISEEP ne sont plus à démontrer, le SRH l'a reconnu. Il faut rappeler que l'objectif du RIFSEEP était de garantir le montant indemnitaire de la dotation reçu antérieurement par l'agent. De l'avis des participants, un effort de pédagogie s'impose afin d'éviter de mauvaises interprétations. Les représentants du SRH ont fait preuve d'une grande attention et d'une certaine volonté pour aplanir les points de blocage que nous avons soulevés.

Pour autant, rien n'est garanti pour l'avenir. En effet, le système peut être appelé à évoluer en fonction des futures annonces du Ministre des comptes publics et de l'action sur l'individualisation des rémunérations inscrite dans le programme du Président MACRON.

L'UNSA s'y opposera, comme elle s'est opposée au RIFSEPP, car cette réforme remettrait en cause le difficile équilibre entre les nouvelles grilles indiciaires du PPCR (signé par l'UNSA) et le régime indemnitaire.