



ENVIRONNEMENT
TERRITOIRES
AUTOROUTES
ET MER

RIFSEEP

bilan de l'année 2016

juillet 2017

La réunion est présidée par le DRH, Jacques Clément, qui précise que l'on parlera seulement du bilan 2016 et que la note de gestion 2017 fera l'objet d'une réunion spécifique le 20 septembre 2017, ainsi que les modalités de passage au RIFSEEP pour les corps techniques.

DOCUMENTS

Voici les liens vers les documents nécessaires à la bonne compréhension du sujet :

Mise en œuvre du RIFSEEP : bilan IFSE 2016

http://www.cfdt-ufetam.org/carrieres/regind/rifseep_bilan_ifse-2016_11-07-17.pdf

Note de gestion (30 septembre 2016) du RIFSEEP pour les agents administratifs de catégories A, B et C

http://www.cfdt-ufetam.org/carrieres/regind/note_30-09-16_rifseep_agents_adm_a_b_c.pdf

Note de gestion (24 octobre 2016) modifiant la précédente pour certains B & C

http://www.cfdt-ufetam.org/carrieres/regind/note_gestion_24-10-16_rifseep_cat_b_c.pdf

CONTEXTE

Il s'agit d'un bilan factuel, élaboré à partir des données de paie du programme 217 transmises par les services du ministère des Finances. Les données correspondent aux agents que l'on paie, pas à la totalité des effectifs des corps présentés lors d'un bilan de gestion. Il manque certains corps (administrateurs civils, inspecteurs et inspecteurs généraux d'administration du développement durable,...), le document sera complété ultérieurement.

Il manque aussi les agents des établissements publics (VNF, CEREMA...) ; le bilan sera établi pour 2017 en comparant avec 2016. Le DRH affirme qu'il y a bien la volonté d'un suivi le plus précis possible des EP en matière indemnitaire, car c'est la même communauté de travail et les mêmes corps.

Dans nos ministères, la totalité de l'indemnitaire perçu une année est mensualisée l'année suivante. Cette mensualité a été basculée en IFSE. La mise en œuvre du RIFSEEP devant se faire à budget constant, il n'y avait donc pas de marge de manœuvre pour le CIA (complément indemnitaire annuel). Les ministères qui l'ont activé ne versaient pas la mensualité complète correspondant au douzième de l'indemnitaire annuel.

La CFDT demande à l'administration un bilan qualitatif sur les difficultés rencontrées par les services dans le passage de la PFR au RIFSEEP, en particulier dans la cotation des postes par l'équivalence entre les postes de l'organigramme et les tableaux de classement dans les groupes de fonction. Quand la concertation a eu lieu avec les représentants du personnel, quelles ont été les conséquences de l'harmonisation par les DREAL sur le travail accompli localement ?

L'administration répond que la concertation au sein de chaque structure est bien prévue pour la cotation des postes. Si la note de gestion 2016 est insuffisante sur ce point, on le précisera dans la prochaine ; un bilan annuel de la mise en œuvre est également indispensable dans chaque service.

PISTES D'ÉVOLUTION

Prise en compte du changement de groupe de fonctions

Quand on prend un poste d'un groupe de fonctions supérieur, on touche plus. Lors d'une mobilité au sein du même groupe de fonctions, il n'y a actuellement pas de reconnaissance par le régime indemnitaire. Ce n'est pas impossible, à condition de disposer d'une enveloppe budgétaire. Tout ce qui permet de reconnaître une mobilité est positif.

En cas de changement de groupe descendant, il y a actuellement une réduction du régime indemnitaire ; le nombre de cas est limité mais la DRH ne peut pas en faire le bilan car c'est la première année de mise en œuvre. L'administration s'engage à l'étudier pour le bilan 2017.

Prise en compte du grade

Le dispositif a fait fi des grades dans la construction des barèmes. Il pourrait être intéressant de prendre en compte les grades dans l'évolution des socles (montants minimaux par groupes de fonctions), ce qui rendrait le dispositif plus clair. Le ministère attend les arbitrages budgétaires pour le concrétiser.



La Cfdt constate que l'administration est prête à valoriser la mobilité des agents, y compris au sein d'un même groupe de fonctions, et à réintroduire le grade dans les barèmes, mais... tout dépend des enveloppes budgétaires !

Cotation des postes

L'administration reconnaît que l'information donnée aux agents est insuffisante aujourd'hui. La notification à chaque agent de la cotation de son poste est intervenue tardivement cette année, ce qui n'est ni sain, ni normal. Il faut signaler les endroits où ce n'est pas encore fait. Pour 2017, ce sera beaucoup plus tôt.

La connaissance de la cotation au moment de la publication des postes est prévue dans une case, qui reste souvent vide. Pour le prochain cycle de mobilité, ce devra être complété, quand il s'agit de recruter dans des corps qui ont basculé au RIFSEEP.



En rentrant dans le détail des tableaux de bilan, la Cfdt a constaté que la majorité des effectifs en catégorie A et B figure dans les groupes de fonctions les plus bas ; il y a donc une marge de progression possible en travaillant sur les définitions des postes !

Pour les corps techniques, il y a 2 sujets : comment on passe au RIFSEEP et comment on comble l'année de retard dans le versement de l'ISS, dont le coût est évalué à 120 millions d'euros.

Cette question est portée dans la préparation du budget et à l'arbitrage au plus haut niveau. Il est possible que l'ISS, et son versement décalé, soit maintenue si la somme nécessaire n'est pas disponible.



La Cfdt était d'accord pour discuter avec l'administration sur le principe de régimes indemnitaires simplifiés et transparents ; cependant, l'absence de moyens budgétaires affectés à ce grand chantier, en particulier pour rattraper les inégalités entre hommes et femmes, entre filières (technique et administrative), et entre ministères, témoigne d'un manque d'ambition malheureusement récurrent.

C'est pourquoi la Cfdt continue de militer pour l'intégration de la totalité des primes dans le salaire indiciaire, seul moyen d'améliorer les pensions de retraite des agents !

**S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS**