

<http://snetap-fsu.fr/RIFSEEP-pour-les-Agents-de.html>



RIFSEEP pour les Agents de catégorie C, les ATFR

- Métiers - TFR-ATFR - Carrière, rémunération, conditions de travail -



Date de mise en ligne : mercredi 22 juin 2016

Copyright © Snetap-FSU - Tous droits réservés

Le nouveau régime indemnitaire des catégories C du [MAAF](#) :

le [RIFSEEP](#) !

(Régime Indemnitaire des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise
et de l'Engagement Professionnel)

Réunion du GT du 21 juin 2016

Rappel du cadre général

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel va être mis en oeuvre à compter du 1er juillet 2016 pour les catégories C du ministère, hors agents dans les établissements publics et ceux qui sont affectés dans d'autres ministères.

Ce nouveau dispositif comprend une Indemnité principale liée aux Fonctions, Sujétions et Expertise (IFSE) et un Complément Indemnitaire Annuel (CIA) dont le versement est fonction de la manière de servir et n'a donc pas de caractère obligatoire.

Le décret n° 2014-513-du 20 mai 2014 et la circulaire fonction publique du 5 décembre 2014 encadrent également la part du CIA qui ne doit pas représenter plus de 10% du socle global IFSE + CIA de ce nouveau régime indemnitaire pour les agents de catégorie C.

Les corps du MAAF concernés sont :

- Adjoints administratifs
 - Adjoints techniques
 - Adjoints techniques formation recherche
 - Adjoints techniques des établissements d'enseignement agricole publics
- Ils seront classés en 2 groupes de fonctions dans les deux secteurs d'emplois, niveau administration centrale et service déconcentré/enseignement agricole.
- Ces groupes comporteront une sous division par grades.
- Avec la mise en place du PPCR, les agents de catégorie C, actuellement au deuxième grade (Echelle 4) de leur corps seront reclassés au 1er janvier 2017 dans le deuxième grade C2 du PPCR (Echelle 5) avec une augmentation du montant du RIFSEEP.

Sur la classification des fonctions

Nous ont été remis pour cette réunion des tableaux de classification des fonctions dans les deux groupes préparés, notamment sur la base du répertoire des métiers et des missions du ministère.

Selon l'administration, la déclinaison de deux groupes est un minimum obligatoire.

Les consignes de la DGAFP est lorsqu'il y a deux groupes, de respecter un ratio maximum de 20% des effectifs dans le groupe 1

Le ministère a retenu une hypothèse de ratio d'environ 50/50 pour l'ensemble des corps qui seront au RIFSEEP en 2016.

L'administration reconnaît les difficultés et la complexité pour établir une distinction entre les deux groupes, selon les fonctions.

De la même façon, l'administration essaie de réduire les écarts financiers entre les deux groupes.

Pour tous les corps, le grade le plus élevé a été mécaniquement placé dans le groupe 1 (AAP1, ATP1, ATPE et ATPFER), y compris les agents détachés dans le statut d'emploi APST.

La FSU dénonce un déséquilibre entre les quotas appliqués aux deux groupes selon les secteurs d'affectation : le ratio G1/G2 est de 66/34 pour l'administration centrale, de 48/52 pour les services déconcentrés mais seulement de 37/63 pour l'enseignement. Pour expliquer cela, l'administration met en avant les pyramides des âges ainsi que la surreprésentation des fonctions du G1 dans les services centraux et déconcentrés du ministère.

La FSU est intervenue sur la classification des fonctions et sur la terminologie employée en la comparant avec celle des secrétaires administratifs du MAAF.

La FSU constate que la majorité des agents dans les services réalisent déjà des fonctions de niveau de catégorie B. La FSU demande un éclaircissement sur la notion « d'autonomie » censée départager les agents entre les deux groupes. En effet quelque soit les fonctions exercées il existe un niveau hiérarchique auquel on ne peut échapper ! L'administration reconnaît que ce vocable n'est probablement pas pertinent.

Concernant l'enseignement, la FSU est intervenue pour dénoncer la sous-représentation des catégories C dans le groupe 1 alors que les personnels de l'enseignement représentent 35 % des effectifs totaux, ils représentent environ 42 % des agents placés dans le groupe 2.

Sur le montant par groupe

Un principe a été retenu par l'administration : un seul barème pour tous les corps de catégorie C.

Un deuxième principe consiste en un barème différencié entre l'administration centrale et les services déconcentrés/enseignements.

Ce qui permet d'attribuer le même montant de la prime entre les agents des services déconcentrés et de l'enseignement, alors qu'il y avait encore un différentiel notable entre certains corps.

L'administration centrale s'engage en cas de changement de poste d'un agent sur un groupe de fonction inférieur à maintenir le montant détenu avant la mobilité.

Sur la garantie individuelle

Pour un certain nombre d'adjoints de catégorie C, essentiellement en service déconcentré et en administration centrale une pratique consistait à transférer un pourcentage de l'enveloppe dédiée aux catégories A sur les catégories C afin d'augmenter le montant des primes.

De ce fait les montants servis étaient supérieurs aux montants préprogrammés.

L'administration propose un montant IFSE plus CIA, parfois inférieur au montant servi sur l'année 2015.

Elle met en place une garantie individuelle qui va permettre de maintenir le montant des primes de 2015.

La FSU a demandé que les montants IFSE et CIA proposés ne soient pas inférieurs à ceux perçus en 2015.

L'administration ne peut s'y engager, du fait du peu de marge sur la masse salariale dont elle dispose.

La FSU a demandé, qu'à minima, l'administration s'engage à maintenir la garantie individuelle, même en cas de changement de poste et ce quel que soit le niveau de celui-ci.

C'est acquis et ce sera clairement inscrit dans la note de service à venir !

Cette garantie couvrira 100% du RIFSEEP pour les catégories C de l'enseignement (IFSE plus CIA) et couvrira pour les agents en fonctions en administration centrale ou dans les services déconcentrés que les 100% de l'IFSE.

Sur le CIA

Le CIA représenterait environ 2% du montant global du RIFSEEP.

La FSU s'est félicitée du peu de possibilité de modulation autorisée et a encouragé l'administration à ne pas s'arrêter en si bon chemin et à stopper toute forme de modulation.

Le SRH propose de ne mettre en place la modulation CIA qu'à compter de janvier 2017 et d'accorder 100 % du RIFSEEP sur 2016.

Notre commentaire

Il est clair qu'avec un budget restreint, une fonction publique qui ne prend pas en compte les spécificités ministérielles, impose 2 groupes avec des quotas maximum par groupe et une sous division par grade, l'exercice n'est pas aisé.

Pour autant, nous représentons les personnels et ne pouvons accepter de voir des agents dont les fonctions ne sont pas reconnues comme elles le devraient et ce jusqu'au niveau de leurs dénominations.

Ainsi n'apparaissent-elles pas comme relevant de la catégorie B !!!

L'obligation de faire 2 groupes de fonctions est une aberration.

L'administration tente d'ailleurs d'en minimiser l'impact en limitant les écarts de montants entre les agents appartenant à un même grade qu'ils soient en groupe 1 ou 2, par exemple :

- 150 euros d'écart entre les groupes 1 et 2 pour tous les agents à l'échelle 3, 4 et 5 en services déconcentrés et enseignement.
- 140 euros d'écart entre les groupes 1 et 2 pour tous les agents à l'échelle 3, 4 et 5 en administration centrale.

Nous vous communiquerons les tableaux présentant les barèmes une fois que les propositions de l'administration seront présentées au CT ministériel du 7 juillet 2016, au cas, comme nous l'espérons, ou ce dossier évoluerait positivement d'ici là.

Vos représentants à ce groupe de travail :

Caroline BRUKHANOFF - caroline.brukhanoff@educagri.fr

Catherine SEVIN - catherine.sevin@educagri.fr

Sylvie GUILLOU - sylvie.guillou@agriculture.gouv.fr

Jean-Claude SOTTIL - jean-claude.sottill@haute-garonne.gouv.fr

Fabrice CARDON - fabrice.cardon@educagri.fr