

PRINCIPES des MODALITES DE GESTION du RIFSEEP – 2016

L'année 2016 introduit de nombreux changements dus à la réforme territoriale et à la mise en place du RIFSEEP.

Pour ce qui concerne le RIFSEEP, chaque poste doit être reclassé dans un groupe de fonctions.

La réforme territoriale conduit à de nouvelles organisations et met à jour l'intérêt de travailler à une nouvelle « cotation » des fonctions, qui tient compte du nouveau système RIFSEEP et des nouveaux organigrammes.

Ainsi, un chantier de recotation des postes de l'administration territoriale (à ce stade, DREAL et DDT(M)) va être engagé en 2016.

Cette réflexion aura des répercussions sur les grilles de classement des postes dans les groupes de fonctions.

Dans l'attente de l'aboutissement de ce travail, prévu pour fin 2016, il est proposé, de manière temporaire, que le classement des postes dans les groupes de fonctions soit assuré à partir d'une transposition « mécanique » du régime indemnitaire antérieur des agents selon les grilles de transposition annexées.

Périmètre

Les principes de la note de gestion intéressent uniquement les agents des corps gérés par les MEEM/MLHD listés ci-après et payés sur le programme budgétaire 217.

Les attachés d'administration de l'État et secrétaires administratifs du ministère chargé de l'agriculture seront aussi concernés. Les principes des modalités de gestion du RIFSEEP des agents gérés par d'autres ministères accueillis en position normale d'activité aux MEEM/MLHD feront l'objet d'une note de gestion spécifique.

Ces dispositions sont spécifiques à l'année 2016.

Agents concernés

- les attachés d'administration de l'État et les agents nommés dans l'emploi fonctionnel de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables ou dans l'emploi fonctionnel de chef de mission de l'agriculture et de l'environnement
- les inspecteurs des affaires maritimes et les agents nommés dans l'emploi fonctionnel de conseiller des affaires maritimes ;
- les conseillers techniques de service social et les agents nommés dans l'emploi fonctionnel de conseiller pour l'action sociale ;
- les assistants de service social ;
- les secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable ;
- les secrétaires administratifs relevant du ministre chargé de l'agriculture ;
- les techniciens supérieurs du développement durable ayant bénéficié jusqu'au 31/12/2015 de la prime de fonctions et de résultats ;
- les adjoints administratifs ;
- les adjoints techniques et les agents nommés sur l'emploi fonctionnel d'agent principal des services techniques ;
- les syndicats des gens de mer.

Des notes de gestion spécifiques concerneront les inspecteurs et inspecteurs généraux d'administration du développement durable (seul employeur le CGEDD) et les administrateurs civils.

Primes cumulables avec le RIFSEEP¹

- indemnités et primes liées à l'organisation du travail ou « de service fait » ;
 - indemnité de sujétion horaire ;
 - indemnité horaire pour travaux supplémentaires ;
 - indemnité journalière pour les inspecteurs de la sécurité des navires ;
 - indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants (sous réserve de validation par le guichet unique).
- indemnités et primes ressortant des exceptions ;
 - prime de personnel navigant (en attente de validation par le guichet unique) ;
 - indemnité de responsabilité des régisseurs d'avance et de recettes (en attente de validation par le guichet unique).
- indemnisation des dépenses engagées (frais de missions) ;
 - indemnité d'embarquement et de sortie en mer.

Primes non cumulables avec le RIFSEEP

- primes de fonctions et de résultats des emplois de DATE et des emplois supérieurs ;
- indemnité d'administration et de technicité ;
- indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires d'administration centrale et des services déconcentrés ;
- prime de rendement d'administration centrale ;
- prime informatique (intégrée sous la forme d'une surcote) ;
- indemnités d'habillement, de chaussures et de petits équipements (intégrée sous la forme d'une surcote) ;
- indemnité de difficulté administrative Alsace-Moselle ;

Le versement et les modalités d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) : NBI Durafour, NBI politique de la ville et NBI fonctionnelle versée aux emplois de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables, de chef de mission de l'agriculture et de l'environnement et des emplois de conseiller des affaires maritimes) sont maintenus.

Modalités de bascule à l'IFSE

A la date de bascule en paye, le montant de l'IFSE est égal au cumul des primes antérieures hors variation de la situation administrative de l'intéressé (mutation à la date de bascule à l'IFSE, changement de grade, de quotité de travail, de corps, etc...).

L'indemnité différentielle temporaire et les autres montants indemnitaires exceptionnels antérieurs ne sont pas intégrés à l'IFSE. L'accord du département de la politique de rémunération devra être obtenu préalablement pour l'intégration de toute ou partie d'un montant indemnitaire exceptionnel afin de tenir compte de situations individuelles spécifiques.

Gestion de l'IFSE

Pour les agents de catégorie C et les ASS/CTSS, la dotation annuelle individuelle en IFSE est définie directement sous la forme d'un montant.

S'agissant des autres agents, leur montant de dotation annuelle individuelle en IFSE résulte du produit d'un taux par un coefficient individuel. Le taux diffère selon le corps et le service employeur de l'agent (administration centrale ou service déconcentré). Le taux est fixé par les règles de gestion. Le coefficient individuel est notifié aux agents.

¹ Cette liste n'est pas exhaustive

L'IFSE est versée selon une périodicité mensuelle.

Elle varie lors des changements de groupe de fonctions, des changements de grade et lors de mutation entre un service d'administration centrale et un service déconcentré (voir modalités ci-après).

Conformément aux dispositions générales sur l'IFSE définie dans le décret n° 2014-513, l'IFSE fait l'objet d'un réexamen en cas de changement de fonctions au sein d'un même groupe de fonctions ou au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

La valorisation des changements de fonctions au sein d'un même groupe de fonctions n'est pas retenue. Les modalités de réexamen tous les quatre ans au vu de l'expérience acquise seront précisées ultérieurement.

Évolution de l'IFSE en cas de changement de groupe de fonctions, de changement de grade et mutation entre un service d'administration centrale et un service déconcentré.

Pour toutes ces situations, la variation du montant de l'IFSE pour la seule année 2016 est déterminée à partir des dispositions définies dans les différentes notes de gestion publiées en 2015 au titre du régime indemnitaire antérieur.

Pour les corps bénéficiant de la prime de fonctions et de résultats en 2015, lors de changement de grade rendu effectif en 2016, la part résultats sera maintenue au niveau de celle fixée dans le précédent grade. La part fonctions doit être ajustée pour tenir compte de la cotation du nouveau poste occupé par l'agent le cas échéant et de l'évolution des montants de référence.

Pour les autres corps, le coefficient individuel sera porté à 1 en veillant à ce que cela n'entraîne pas de baisse indemnitaire le cas échéant, dans les limites indemnitaires des notes de gestion 2015.

Accueil de nouveaux entrants (agents en gestion par les MEEM/MLDH nouvellement affectés sur un poste du programme 217)

Les nouveaux arrivants sont les agents qui n'étaient pas payés précédemment sur le budget des MEEM/MLHD (programme 217).

De la même manière que supra, le montant de l'IFSE est fixé par référence aux dispositions définies dans les différentes notes de gestion publiées en 2015 au titre du régime indemnitaire antérieur applicable au corps de l'agent entrant.

Le montant de l'IFSE est égal au montant indemnitaire antérieur perçu par l'agent, hors NBI, plafonné par le montant moyen en 2015 du grade correspondant. Pour les agents en PFR, ce montant moyen est obtenu en additionnant le niveau moyen de la part résultats, calculé avec le coefficient de résultats cible de 2015 (ex : 3,30 pour les grades du corps des AAE) et le montant de la part F relative au poste occupé.

Aucun complément indemnitaire annuel - 2ème partie du RIFSEEP (voir ci-après) - ne sera versé pour assurer un maintien indemnitaire.

Complément indemnitaire annuel (CIA)

Cette indemnité est liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

Les modalités de mise en œuvre du CIA seront définies par notes de gestion annuelles à venir.

Il est précisé qu'aucune procédure d'harmonisation indemnitaire ne sera mise en œuvre en 2016 selon les modalités antérieures (PFR ou IAT par exemple).

Recours indemnitaires

D'une façon générale, les recours indemnitaires examinés en CAP porteront sur :

- le groupe de fonctions de classement du poste occupé ;
- le montant de l'IFSE ;
- le complément indemnitaire annuel dès lors qu'il est mis en place pour le corps concerné.

Les modalités de traitement sont identiques à celles de la PFR (recours gracieux puis recours en CAP).

Tout recours qui n'aura pas été formulé dans un délai global de deux mois suivant la date de réception de la notification indemnitaire valablement attestée sera rejeté.

Au titre de 2016, les recours ne pourront pas porter sur le classement dans les groupes de fonctions.

Notification

En référence à l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 (garantie indemnitaire), une notification de l'IFSE sera produite par les services employeurs et transmise à chaque agent bénéficiant de cette indemnité.

Calendrier

- Mai 2016 : diffusion de la note de gestion
- Au plus tard en septembre 2016 : notification de l'IFSE aux agents en application de la garantie indemnitaire.

Projet

**Grilles de transposition automatique dans les groupes de fonctions IFSE
pour la période temporaire de 2016**

ATTACHES D'ADMINISTRATION DE L'ETAT dont attachés du MAAF en position normale d'activité au MEDDE et IAM

PFR		IFSE
Grade	Cotation	Groupe de fonctions
APAE – AHC - CAEDAD	4,5 et plus	Groupe 1
APAE – AHC - CAEDAD	3,5 et 4	Groupe 2
APAE AAE	3 3 et 3,5	Groupe 3
AAE/APAE	2,5	Groupe 4

CONSEILLERS TECHNIQUES DE SERVICE SOCIAL

IFRSTS/PR	IFSE
Grade	Groupe de fonctions
Emploi de conseiller pour l'action sociale	Groupe 1
Conseiller technique de service social	Groupe 2

ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL

IFRSTS/PR	IFSE
Grade	Groupe de fonctions
ASSP	Groupe 2
ASS	

**SECRETAIRES D'ADMINISTRATION ET DE CONTROLE DU DEVELOPPEMENT DURABLE
dont secrétaires administratifs du MAAF en position normale d'activité au MEDDE et TSDD affaires maritimes**

PFR		IFSE
Grade	Cotation	Groupe de fonctions
SACN – SACS - SACE	4,5 – 4,85 - 5	Groupe 1
SACN – SACS - SACE	4 – 4,35	Groupe 2
SACN – SACS - SACE	3,5 – 3,85	Groupe 3

ADJOINTS ADMINISTRATIFS – ADJOINTS TECHNIQUES – SYNDICS DES GENS DE MER

IAT/PR	IFSE
Grade	Groupe de fonctions
AAP2/1	Groupe 1
AA2/1	Groupe 2

Projet