Objet de la réunion : recueil des observations relatives au Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l’Expertise et de l’Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Présents :

Administration :

Mr Chataigner – SG/DRH/QS

Mme …- Adjointe au bureau des ports

Mme Courseaux – SG/DRH/RS1 – administration et stratégie

Mme Payan – SG/DRH/ROR - Politique indemnitaire

Mr Christian Roy – Primes et corps

Mme - département des relations sociales

Syndicats :

UNSA

CFDT

CGT (JJ. Fournier – H. de Kersauson)

Le but est d’uniformiser le principe des régimes indemnitaires de la fonction publique (celui des officiers de ports est semble t’il le plus complexe).

Ce dispositif est basé sur une indemnité principale : l’indemnité de fonctions, de sujétions et d’expertise (IFSE), à laquelle peut s’ajouter un Complément Indemnitaire versé Annuellement.

Les chiffres présentés correspondent aux situations observées dans le corps en 2015

Application au 1er janvier 2017, avec garantie de conservation du régime indemnitaire au moment de la bascule mais à budget constant : si personne ne perd, pas sûr non plus que beaucoup y gagnent.

L’indemnité annuelle d’entretien (Indemnité de tenue) sera intégrée et mensualisée :

130€ / an pour les OP

140€ / an pour les OPA pour intégrer l’indemnité de 1ère mise (+/- 300€) perçue en 1 seule fois au moment de leur titularisation

La prime d’activité du port est mensualisée et intégrée dans l’IFSE.

Actuellement : IFTS + PSS

IFSE fondée sur la nature des fonctions : les groupes de fonctions tiennent comptent de la sujétion et des catégories de ports

Pourquoi 3 groupes et non 2 : pour considérer l’ensemble des situations (actuellement 1 OPA en administration centrale, du fait de sa situation personnelle)

Plafonds règlementaires : correspondent aux attachés d’administration pour les OP secrétaires administratifs pour les OPA

Evolution de l’IFSE

En cas

- de changement de groupe de fonctions avec davantage d’encadrement, de technicité ou de sujétions,

- de mobilité vers un poste relevant d’un même groupe de fonctions ;

- de changement de grade suite à une promotion.

A minima, tous les 4 ans, en l’absence de changement de poste ou, pour les emplois fonctionnels, à l’issue de la première période de détachement ;

Lors de changement de groupe de port : augmentation ou diminution, comme actuellement

Selon les cas, il sera possible/souhaitable de solliciter le ministère pour valider les conditions financières à appliquer

Si régime particulier (ex Calais), l’agent conserve son IFTS mais adopte la part IFSE liée à l’activité du nouveau port d’accueil

GPM : pas concerné : les montants et conditions sont définies localement.

Part de l’IFSE liée à l’expérience professionnelle :

Conforme au décret + circulaire

Les montants affichés sont la traduction des situations existantes actuellement

Réfléchissent actuellement pour déterminer quand, comment, de combien évaluer cette part (quelle justification pour dire : il n’y a pas eu d’augmentation de votre expérience professionnelle cette année ?)

Complément Indemnitaire versé Annuellement.

Il s’agit d’un % du RIFSEE, dont le montant max sera 15% du RIFSEEP pour les OP

 et 12% pour les OPA

Individuellement, chaque agent pourra toucher entre 0 et 100% de ce montant maximal fixé

pour chaque groupe de fonction.

Ces montants versés n’ont pas vocation à être reconduits automatiquement d’une année sur l’autre.

Les chiffres présentés correspondent au % du plafond annuel pour chaque corps

Calendrier de mise en œuvre :

- saisine du guichet unique (composé de fonction Publique + Budget) pour avis (rendu sous 2 mois)

- présentation en CTM pour avis (session de novembre)

- publication de l’arrêté ministériel

- publication d’une note de gestion précisant les modalités d’application

Mise en œuvre prévue pour le 1er janvier mais la bascule au niveau des paie s’effectuera en février