

Compte-rendu sur la réunion du 15 mars entre l'administration centrale et les organisations syndicales sur la mise en place du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel)

Préambule

Aujourd'hui le régime indemnitaire des op/opa des ports décentralisés est composé :

- D'une prime de sujétion et de service (PSS) calculée en fonction du grade et du port.
- D'une indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires IFTS (ne concerne que les op/opa ayant intégré un port décentralisé avant le 01/01/2010 pour compenser la perte de rémunération entre le montant des primes CCI et la PSS).
- Des indemnités de sujétions horaires (ISH) pour les opa .
- Des indemnités horaires pour travail supplémentaires (IHTS) en cas de dépassement d'horaires ou d'intervention en astreinte .
- De l'indemnité d'astreinte.
- De la prime de tenue.

Très prochainement, avec la mise en pratique du RIFSEEP, la PSS, l'IFTS et la prime de tenue vont disparaître pour être remplacés par l' Indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise (IFSE).

La réunion de ce jour avait pour but de définir les modalités de calcul de cette IFSE

Définition de l'IFSE

L'article 2 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dispose que :

Le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions.

Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

1° Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;

2° Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;

3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Le nombre de groupes de fonctions est fixé pour chaque corps ou statut d'emploi par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget et, le cas échéant, du ministre intéressé.

Ce même arrêté fixe les montants minimaux par grade et statut d'emplois, les montants maximaux afférents à chaque groupe de fonctions et les montants maximaux applicables aux agents logés par nécessité de service.

Le versement de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise est mensuel.

L'Arrêté du 6 décembre 2017 portant application au corps des officiers de port adjoints des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 fixe le nombre de groupe à 3.
 Pour les lieutenants :montant de l' IFSE du groupe 1> montant IFSE du groupe 2> montant IFSE du groupe 3

L'Arrêté du 6 décembre 2017 portant application au corps des officiers de port des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 fixe le nombre de groupe à 2 .
 Pour les capitaines : montant de l' IFSE du groupe 1> montant IFSE du groupe 2

En fonction de l'appartenance à un groupe et en fonction du grade de l'agent, Il sera attribué une IFSE à l'OP et à l'OPA.

Son montant sera fixe et n'évoluera à la hausse qu'en cas de promotion ou de changement de groupe pour un groupe plus élevé. De même , il y aura une baisse de ce montant en cas de changement de groupe pour un groupe moins élevé lors d'une mutation. Cependant un réexamen est prévu au moins tous les 4 ans.

Ventilation des OPA/OP dans les groupes.

La catégorisation des ports, comme en disposait la dernière note de gestion sur la PSS, a été révisée .

La fonction de l'OPA/OP va être maintenant déterminante pour connaître son appartenance à un groupe.

Des propositions vont être faites par les organisations syndicales à l'administration centrale.

Par exemple : Les opa, commandant de port ou responsable de capitainerie pourraient intégrer le groupe 1 de l'IFSE.

Maintien du montant des primes pour les personnels en fonction en 2018

En 2018 , il y aura des changements des codes sur la feuille de paie. La PSS, l'IFTS, et la prime de tenue vont être regroupés sous le nom IFSE.

Les lauréats du concours 2018 intégrant un port décentralisé et les mutants 2018 en provenance des GPM auront une IFSE calculée sur la dernière note de gestion 2016 concernant la PSS. Ci-joint le tableau concernant les lauréats 2018.

Catégories de port pour les lauréats opa 2018	Montant annuel
cat1 Calais	10580 euros
Cat2 Mayotte, Saint pierre	7100 euros
Cat3 Boulogne,Dieppe,Caen, Cherbourg,St Malo,Brest,Lorient,Bayonne,Port la nouvelle,Sete,Toulon,Nice, Bastia, Ajaccio	6200 euros
Cat4 Le Treport, Saint Briec,Rocoff,les Sables, Rochefort TonnyCharente,Port Vendres,Porto Vecchio, Bonifacio,Propiano	4400 euros

Catégories de port pour les lauréats op 2018	Montant annuel
cat1 Calais	13450 euros
Cat2 Mayotte,	11200 euros
Cat3 Boulogne,Dieppe,Caen, Cherbourg,St Malo,Brest,Lorient,Bayonne,Port la nouvelle,Sete,Toulon,Nice, Bastia, Ajaccio	9400 euros

En 2019, on devrait connaître le montant de l'IFSE pour chaque poste d'OP et d'OPA.

Pour les OP et OPA déjà en poste dans les ports décentralisés,

Si ce montant de la nouvelle IFSE est inférieure à ce qu'il percevait, il garde son ancienne IFSE.

Dans le cas contraire, qui risque d'être extrêmement rare, l'administration lui appliquera le montant de la nouvelle IFSE.

En effet, le budget consacré à L'IFTS sera le même que le budget consacré à la PSS, à l'IFTS et à la prime de tenue en 2016.

Pour les lauréats de concours, et les mutants en provenance des grands ports maritimes

La nouvelle IFSE s'appliquera.

A titre d'exemple l'administration centrale avait communiqué en 2016 des montants socles sur cette future IFSE. Ce n'est qu'un ordre d'idée

On avait alors :

Groupe opa	Socle indemnitaire (Plancher) pour les L2
Groupe 1	10720 euros
Groupe 2	6340 euros
Groupe 3	4540 euros

Groupe op	Socle indemnitaire (Plancher) pour les C2N
Groupe 1	13580 euros
Groupe 2	9770 euros

La manière de servir

Dans le mode de calcul de la PSS, elle faisait l'objet d'un coefficient que l'on multipliait à la somme allouée à l'activité portuaire en fonction du grade et de la catégorie de port. Ce coefficient pouvait varier de -0,03 à +0,05 (Soit une dizaine d'euros par mois pour les plus méritants ou les plus appréciés de leur hiérarchie). Depuis 2015, faute de crédit les op n'en bénéficiaient plus. Elle a été abandonnée définitivement en 2017.

Le RIFSEEP met en place un complément indemnitaire annuel (CIA) pour récompenser la manière de servir de l'agent.

L'administration centrale nous a prévenu, même si il y a une volonté politique forte de récompenser les agents méritants, il n'y a aucun budget pour alimenter ce complément actuellement.