



Compte rendu

Groupe de travail RIFSEEP pour les emplois d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles

28 octobre 2020

Un groupe de travail portant sur le RIFSEEP de l'ensemble des emplois régis par le décret 2019-1135 du 5 novembre 2019 (relatif aux emplois d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricole) s'est réuni le 28 octobre 2020, sous la présidence de Xavier Maire, nouveau chef du service des ressources humaines.

Pour l'Alliance du Trèfle, y ont participé Franck Cayssials, Frédérique Lucas et Annick Pinard.

L'ordre du jour de la réunion est le cadrage juridique des groupes et des sous-groupes de ces emplois. Faute de temps d'échange suffisant, Xavier Maire a immédiatement précisé qu'un second groupe de travail aurait lieu le 1^{er} décembre pour débattre des montants financiers.

Une mise en œuvre désormais urgente

Ce sujet RIFSEEP des emplois des encadrants est réclamé depuis longtemps par les organisations syndicales. Le statut d'emploi concerne 690 agents dont 577 pour le périmètre EPLEFPA, 75 pour l'administration centrale et 33 pour les services déconcentrés et l'enseignement supérieur. Un groupe de travail convoqué si tardivement déçoit, d'autant plus que les montants des primes qui sont associées aux classifications proposées ne seront pas discutés.

En effet, dans le contexte actuel de crise sanitaire, les organisations syndicales indiquent qu'il faut protéger les corps de l'enseignement agricole et leur donner un signe fort de reconnaissance.

Xavier Maire veut faire vivre ce statut d'emploi bien particulier. Il reconnaît le débat tardif mais les arbitrages internes ont pris du temps. Nadine Richard-Péjus, sa nouvelle adjointe, affirme cependant qu'il est indispensable d'aboutir sur un accord avant la fin d'année. La mesure sera rétroactive non pas au 1^{er} janvier mais au 1^{er} septembre 2020.

RIFSEEP : rappels et proposition

Laurent Belleguic, sous-directeur de la gestion des carrières et de la rémunération, réexplique les principes du RIFSEEP qui permet de rationaliser le régime indemnitaire des personnels. Il réintroduit la notion de IFSE (indemnité principale qui valorise mensuellement la responsabilité et le niveau d'expertise), de complément IFSE (majoration en cas de perte induite par le basculement dans ce nouveau régime) et de CIA (indemnité liée à la manière de servir, gérée par campagne annuelle).

Le RIFSEEP de ce statut d'emploi va intégrer de nombreuses primes : forfait pour travaux, prime administrative, prime comptable, formation continue, suivi élève, direction CFA/CFPA etc... Toutefois, resteront cumulables les primes telles que le complément de résidence, le complément familial, les BI/NBI, le GIPA, enseignement et formation jury, accompagnement réforme territoriale.



Logement pour nécessité absolue de service (NAS)

De la vigilance est souhaitable pour les questions d'octroi de logements pour nécessité absolue de service (NAS) qui est actuellement une quasi obligation pour l'encadrement en EPLEFPA. Si cela impacte le niveau de l'IFSE, le risque est de voir augmenter les demandes de dérogation pour ne pas disposer de logement et donc à terme, la situation pourrait devenir un problème majeur pour la surveillance des établissements, surtout dans ceux où il y a un internat. Le sujet des NAS est d'autant plus complexe que pour certains agents, l'astreinte est une vraie difficulté (logement inadapté en surface, pas toujours en bon état, éloigné du travail du conjoint...) et le montant de valorisation du logement défini par la DGFIP est parfois supérieur à la valeur locative réelle, en particulier dans certaines zones rurales.

Groupes de fonction

Trois groupes de fonctions (1, 2 et 3) sont prévus pour le RIFSEEP des trois secteurs d'activités concernés par les emplois d'encadrants :

- * administration centrale (poste en lien avec l'inspection et les chargés de mission)
- * services déconcentrés (SRFD et chargés de mission établissement supérieur)
- * enseignement (en EPLEFPA)

Des sous-groupes sont proposés dans les groupes de certaines fonctions.

Il est aussi fait remarquer le manque de correspondance de fonctions et de responsabilités entre les groupes 1,2 et 3 de chaque secteur (et bien entendu de leurs sous-groupes), ce qui peut amener de la confusion pour un agent qui souhaite faire une mobilité et qui n' a pas la connaissance des grilles indemnitaires associées au groupe ciblé d'un secteur autre que le sien. Bref un nouveau frein à la mobilité des agents !

L'Alliance du Trèfle suggère, pour faciliter la compréhension et la lisibilité, de mettre l'ordre des sous-groupes dans la même logique que celle des groupes, c'est-à-dire groupes et sous-groupes du plus faible vers le plus élevé.

L'administration va y réfléchir.

Pour le secteur enseignement

Il est prévu 4 sous-groupes dans le groupe 3 du secteur enseignement. Ce groupe 3 qualifie les directeurs de CFA / CFPPA, DEA/DAT, les directeurs (établissement 2,3 et 4). Pour une bonne partie des OS, les directeurs de CFA/CFPPA, d'exploitation agricole et d'atelier technologique classés dans le sous-groupe 1 (le plus élevé) seraient dans certains établissements sur-côtés par rapport aux directeurs adjoints, qui ont des tâches très diversifiées et souvent beaucoup de responsabilités.

Même si cette proposition de classification peut s'expliquer par des primes supplémentaires à intégrer, l'Alliance du Trèfle indique la nécessité de bien clarifier les sous-groupes du groupe 3 de l'enseignement afin de ne pas dévaloriser certains postes et les rendre de moins en moins attractifs. Une certaine incompréhension se pose aussi de voir les postes de D2 distribués dans 3 sous-groupes différents.



En effet trop de sous-groupes risquent d'être des freins à l'attractivité de certains poste surtout si les écarts de montants de prime sont trop significatifs d'un sous groupe à l'autre.

Pour les services déconcentrés

Le classement dans un groupe s'étudiera en fonction de la taille de la région pour les chefs de SRFD et pour le contenu des missions pour les autres encadrants dont leurs adjoints. Il est rappelé que la répartition de ces fonctions est liée au décret.

En administration centrale

La situation critique des inspecteurs de l'enseignement agricole qui avaient déjà été intégrés à un RIFSEEP pas très avantageux est remontée par les organisations syndicales car ils sont nombreux à compter sur une revalorisation du fait du basculement au RIFSEEP du statut d'emploi.

Date de bascule

Marc Joumier, chef de bureau du pilotage de la rémunération, présente la première étape administrative nécessaire à la bascule. Elle consiste à monter le dossier de saisine pour le guichet unique. L'exercice est complexe car le statut d'emploi des encadrants de l'enseignement agricole concerne une palette de postes avec des indemnités très variables (nature, versement, montant...). La saisine doit pourtant contenir un arrêté des montants des primes estimés (minimal et maximal) ainsi que la fiche d'impact financier, validée par la direction du budget car la bascule doit se faire à coût constant, en dehors de mesures catégorielles.

Il faut donc présenter les effectifs et les montants servis tout en maintenant le montant intégrant à minima les anciennes primes non cumulables. Or le versement des primes sur des périodes différentes (mensuelles, trimestrielles) complexifie ce calcul, ne permettant pas toujours de vérifier que l'on est bien à coût constant.

La saisine doit s'inscrire dans un calendrier. La date du basculement a bien été définie pour 2020 mais l'engorgement du guichet unique ainsi que la crise Covid n'ont fait que ralentir le processus. Il espère toutefois que la saisine puisse se faire à la mi-décembre. A ce stade, la réunion préparatoire entre le SRH et la DGER n'a pas encore ouvert l'échange sur les montants.

La classification de chaque agent concerné par ce passage au RIFSEEP devrait s'opérer à la date d'effet de la bascule, ce qui est une première car en général il est opéré en amont. Il n'y aura pas d'intervention des IGAPS car ce classement est en définitif plus simple que pour les corps techniques et ne nécessitera pas les deux mois qui avaient été requis pour les TSMA et les IAE. Le décret RIFSEEP garantit que les agents n'auront pas de perte mensuelle et le MAA garantit le maintien du montant annuel.

Pour les mesures catégorielles qui seront intégrées, il n'y a a priori rien d'indiqué dans le PLF 2021 présenté aux organisations syndicales en octobre. Cela aurait été intégré dans un PLF antérieur à 2020 par anticipation (2019 ?)...mais sans montant renseigné en réunion.

Les NBI et BI sont cumulables avec le RIFSEEP, or une part des directeurs de centre cumule les deux.



D'après Marc Joumier, il n'y aurait pas d'alignement pour ceux qui n'ont que la BI. Il est souligné par ailleurs que la NBI n'aurait plus de cadre juridique actuellement puisque le décret la régulant serait abrogé.

Le guichet unique va arbitrer sur la date d'effet rétroactive qui devrait être septembre 2020.

L'Alliance du Trèfle demande une explication car elle ne comprend pas ce choix de date rétroactive sur septembre qui peut avoir un impact sur l'année suivante.

Cet arbitrage se justifierait par le fait que la rétroactivité dans le milieu de l'enseignement de façon plus générale est difficile à faire sur une année calendaire, surtout si l'agent a fait une mobilité (souvent effectuée à la rentrée de septembre).

Cette date implique que le CIA 2020 sera donc calculé sur 4 mois...Il ne faudra pas que ces 4 mois soient la référence budgétaire pour l'année suivante cependant ! Une vigilance sur ce point sera donc à rappeler dans le prochain groupe de travail.

D'ici le prochain groupe de travail, Xavier Maire s'engage à fournir le diaporama qui a été présenté et à réfléchir pour la révision du groupe 3 du périmètre enseignement EPFPLA. Il annonce que la ventilation sera revue rapidement et qu'un document de travail sera fourni aux OS pour la mi-novembre. Il est intéressé par toute remontée des OS.