



Compte rendu

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

23 février 2021

Un quatrième 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 23 février 2021, sous la présidence de Xavier Maire, chef du service des ressources humaines et de Luc Maurer adjoint à la directrice générale de la DGER.

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

Xavier Maire rappelle les principes d'élaboration du projet de RIFSEEP présenté, qui doit être validé par le guichet unique :

- recherche de cohérence s'agissant de la progressivité du régime indemnitaire entre les fonctions exercées au sein de chaque groupe et entre les différents secteurs d'emploi,
- garantie qu'aucun agent ne verra son montant indemnitaire global annuel diminué,
- effort budgétaire très significatif qui dépasse largement les 780M€ obtenus en loi de finances 2019 au titre des mesures catégorielles. La nouvelle enveloppe n'a pas été précisée.

Les principales évolutions proposées par rapport aux derniers groupes de travail sont :

- la revalorisation des directeurs de CFA et des directeurs de catégories 2 et 3 pour renforcer l'attractivité du statut,
- une atténuation des différences de barème entre les chefs de SRFD et les autres chefs de service régionaux,
- une cohérence des rémunérations entre secteurs (enseignement/ services déconcentrés / administration centrale)
- des barèmes plus différenciés entre les inspecteurs confirmés et les inspecteurs débutants.

Les groupes de fonctions sont reprecisés (cf annexe).

Les nouvelles propositions de barèmes sont soumises à la validation du guichet unique (direction du budget + DGAFP).

L'Alliance du Trèfle, comme les autres organisations syndicales, est satisfaite des nouvelles propositions de l'administration et de l'effort budgétaire qu'elles représentent, même si elles sont toujours actuellement sous réserve de validation du guichet unique.

Elle s'interroge sur la rétroactivité de la mesure.

Les organisations syndicales évoquent également :

- le calendrier de mise en œuvre,
- la nécessité d'une réflexion sur la carrière des personnes sous ce statut d'emploi, car il est difficile pour un directeur de faire valoir ses compétences au MAA et en interministériel. Le statut

d'emploi n'est à ce stade pas suffisamment connu.

- des travaux nécessaires sur la charte de gestion,
- l'attractivité et le vivier pour les emplois d'inspecteur,
- la problématique des agents logés pour nécessité absolue de service (NAS) : les montants proposés restent-ils valables pour ces agents ?

Xavier Maire apporte les précisions suivantes :

- le ministère est mobilisé dans son ensemble pour obtenir l'enveloppe : courrier du ministre au guichet unique, discussions au niveau des cabinets des ministères, secrétariat général, DGER,
- le guichet unique a deux mois pour réagir (on est dans les temps),
- l'examen de ce projet de RIFSEEP est prévu pour le CTM de mai 2021,
- la rétroactivité est prévue à compter du 1^{er} septembre 2020, le retard de la mise en œuvre ne devrait pas impacter les agents.
- pour les agents logés sur les établissements, les montants comprennent la question du logement, il n'y aura pas de décote. En effet l'emploi entraîne souvent l'obligation de logement par nécessité absolue de service et le montant indemnitaire servi ne peut être impacté.

Luc Maurer confirme qu'une réflexion sur le chantier sur la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) du statut commence, avec pour ambition de favoriser l'entrée et l'évolution de parcours (étape, sortie éventuelle).

Il faut porter à connaissance ce statut, communiquer pour en faire la promotion. Pour l'inspection un travail sur le vivier, l'attractivité et le parcours professionnel est prévu.

Le RIFSEEP est un élément qui y contribue.

L'Alliance du Trèfle constate que le montant de RIFSEEP pour des directeurs de catégorie 2 est plus élevé que celui pour les directeurs de catégories 3 et 4. De même le RIFSEEP des directeurs d'EPLEFPA est toujours inférieur à celui des chargés de mission en administration centrale.

Xavier Maire et Luc Maurer indiquent que ces montants compensent les différences d'attribution de NBI et BI et que c'est le total des indemnités qui doit être comparé. Cela correspond à une demande des organisations syndicales.

Toutefois il faudra veiller à communiquer sur le montant global des indemnités car la comparaison des seuls RIFSEEP sans tenir compte des autres indemnités va amener des interrogations, pouvant freiner l'attractivité de certains postes.

Un travail sur le montant du CIA va être engagé avec les organisations syndicales après réponse du guichet unique. La part du CIA devra être fixée avant présentation au CTM. Le montant envisagé pour le CIA à ce stade par l'administration est de 5 à 10 % du total du RIFSEEP.

Pour la modulation du CIA pour la première année, des discussions auront lieu avant la fin de l'année (la modulation est différente l'année de mise en place du RIFSEEP).

Les organisations syndicales relèvent que la modulation du CIA n'a de sens que si tous les agents ont une évaluation ce qui n'est pas le cas aujourd'hui dans certaines régions.



Xavier Maire rappelle l'attachement du SRH à l'entretien professionnel. Dans certains ministères, si le taux de retour des entretiens professionnels est inférieur à 90 %, il n'y a pas de versement du CIA. Estève à terme facilitera la saisie des compte rendus d'entretien.

Pour Luc Maurer, l'accompagnement des parcours passe par la qualité de l'entretien professionnel. Il évoque l'absence de formalisation qui conduit à ce qu'au bout de 8 ans certaines choses n'ont pas été dites au directeur qui doit faire une mobilité. La DGER va vérifier que les DRAAF organisent bien les entretiens avec les directeurs.

Les organisations syndicales évoquent également :

- le retard de reclassement de certains collègues dans le statut d'emploi,
- le décalage de l'obligation de mobilité à la rentrée 2022 (période transitoire),
- les agents qui souhaitent sortir du statut pour pouvoir rester sur leur poste au-delà de 8 ans.

Xavier Maire indique qu'il est plutôt favorable au décalage des mobilités obligatoires à la rentrée 2022 et que la décision sera prise d'ici quelques jours.

Pour les reclassements beaucoup de travail a déjà été réalisé et le CTM de mai doit être la date butoir pour les reclassements. Les agents peuvent faire un recours dès la notification.

Pour lui, l'objectif est que les agents ne sortent pas du statut d'emploi.

Luc Maure ajoute que le principe est que quelle que soit l'origine des agents qui occupent des postes relevant du statut d'emploi, les mêmes règles s'appliquent. Pour lui, même si des agents n'ont pas demandé le statut d'emploi (cas des IPEF), l'obligation de mobilité doit quand même s'appliquer.