

Mise en œuvre du RIFSEEP au sein du MCC
- CTM du 27/09/2016 –

Présentation pour avis des arrêtés d'adhésion des adjoints d'accueil, de surveillance et de magasinage (AASM), des techniciens des services culturels et des bâtiments de France (TSCBF), des ingénieurs des services culturels et du patrimoine (ISCP), des adjoints techniques des administrations de l'État du ministère de la culture (ATMC), des techniciens d'art (TA), des chefs de travaux d'art (CTA).

RIFSEEP : régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

Références :

- Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP
- Circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP
- Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
- Arrêté du 27 août 2015 listant les primes cumulables avec le RIFSEEP
- Note de gestion RIFSEEP du MCC du 14 avril 2016.

Pièces jointes :

- 6 projets d'arrêté d'adhésion pour avis
- 1 projet d'arrêté d'adhésion pour information (qui sera soumis au CTM pour avis lorsque le décret portant statut particulier du corps des chefs de travaux d'art sera publié)
- Annexe 1 : recensement des primes et indemnités intégrées à l'IFSE
- Annexe 2: composition des groupes de fonctions et barèmes prévisionnels des corps de la filière métiers d'art
- Annexe 3 : composition des groupes de fonctions et barèmes prévisionnels des corps de la filière accueil, surveillance et magasinage

Rappel des groupes de travail :

- Filière métiers d'art : 20 mai et 17 juin 2016
- Filière accueil, surveillance et magasinage : 26 mai et 30 juin 2016

.....

1) Rappel du contexte : une mise en place généralisée dans des délais très courts pour tous les ministères

Le déploiement du RIFSEEP est piloté, au niveau interministériel, par la DGAFP qui s'assure notamment de la cohérence des règles de gestion proposées par les ministères pour les corps comparables : **tous les dossiers d'adhésion doivent être validés par le Guichet unique (GU).**

Le Guichet unique a donné son accord de principe sur les arrêtés présentés ici le 16/09/2016.

Le RIFSEEP a vocation à **s'appliquer à tous les fonctionnaires de la fonction publique de l'État d'ici le 1^{er} janvier 2017**. 2 exceptions :

- un délai supplémentaire est prévu pour la filière recherche¹ (d'ici fin septembre 2017) ;
- certains corps sont exclus du dispositif, en raison des spécificités de leurs missions et de leur régime de prime actuel (les professeurs des écoles d'architecture, les maîtres assistants des écoles d'architecture, les professeurs du Conservatoire national supérieur de musique, les professeurs des ENSA).

Tous les personnels administratifs sont intégrés à ce nouveau dispositif indemnitaire depuis le 1^{er} janvier 2016.

Pour les corps à statut commun ou ministériel, un arrêté d'adhésion doit être soumis pour avis au CTM. C'est pourquoi nous présentons au CTM du 27 septembre des projets d'arrêtés relatifs aux 6 corps des filières métiers d'art et accueil, surveillance et magasinage pour un objectif d'adhésion au 1^{er} novembre.

Deux motivations à cette anticipation de deux mois sur la date butoir du 31 décembre :

- lissage du travail du SRH, des autorités d'emplois, des EP et SCN sur la fin 2016 car de nombreux corps et fonctions doivent être traités d'ici le 1^{er} janvier 2017² ;
- anticipation de la date d'effet des avantages dont pourront bénéficier les agents concernés. Ex : même si la mise en paye des revalorisations se fait *a posteriori* sur 2017 l'agent bénéficiera d'un rappel au titre des 2 derniers mois 2016.

2) Caractéristiques de la population concernée et constitution des groupes de fonctions

Au total, **près de 5 000 agents** exerçant actuellement au ministère de la culture et de la communication (MCC) sont concernés par cette vague d'adhésion. Ils relèvent de 2 filières

¹ Lors de la réunion interministérielle du 6 juillet dernier, le cabinet du Premier ministre a acté le principe de l'élaboration d'un cadre interministériel pour chacun des corps relevant de la filière « Recherche », qui devra être publié « en septembre 2016 ». « L'adhésion sera réalisée au fil de l'eau, [et au plus tard le 1^{er} septembre 2017], pour les ingénieurs de recherche, les ingénieurs d'études, les assistants ingénieurs, les techniciens de recherche et de formation, les adjoints techniques de recherche et de formation y compris au sein des établissements publics scientifiques et technologiques ».

² Emplois fonctionnels et emplois de direction, DRAC et directeurs d'établissements, infirmiers, architectes urbanistes de l'Etat, chargés d'études documentaires, conservateurs du patrimoine, secrétaires de documentation et les 5 corps de la filière bibliothèque (pilotage MENSER)

distinctes : métiers d'art (ATMC, TA, CTA), technique et accueil, surveillance et magasinage (ATMC, AASM, TSCBF, ISCP) ; les ATMC présentant la particularité d'appartenir à l'une ou l'autre des filières selon la spécialité exercée.

Une part significative de la population concernée (22%) est rémunérée à partir de crédits du titre 3.

Ces agents exercent **quasi-exclusivement dans les services déconcentrés et assimilé** (98,5% des effectifs) : DRAC, établissements publics sous tutelle ou services à compétence nationale. En conséquence, le MCC n'a pas retenu des règles et barèmes différents entre administration centrale et services déconcentrés pour ces 6 corps³.

Parmi la population concernée, 215 agents (soit 4,5% de la population) bénéficient d'un logement pour nécessité absolue de service.

Afin de procéder à la ventilation des effectifs selon des groupes de fonctions, le service des ressources humaines du MCC a interrogé l'ensemble des directions générales et les établissements publics afin d'appréhender les responsabilités et sujétions des agents à classer.

Le MCC retient l'ensemble des possibilités de répartition offertes par la circulaire du 5 décembre 2014, à savoir : 2 groupes de fonctions pour les corps de catégorie C (AASM et ATMC), 3 groupes pour les corps de catégorie B (TSCBF et TA), 4 groupes pour les corps de catégorie A (ISCP et CTA). Une répartition équilibrée des effectifs au sein des groupes a été recherchée en tenant compte des spécificités propres à chaque corps et aux différences d'organisation des services. **Trois critères majeurs ont été retenus :**

- **la reconnaissance des fonctions d'encadrement y compris pour la catégorie C** (qui était précédemment exclue du bénéfice de la prime d'encadrement);
- **la valorisation de l'expertise exceptionnelle des agents de la filière métiers d'art** en termes de maîtrise de savoir-faire complexes et de production/entretien/restauration d'objets/œuvres/espaces à caractère artistique et de production d'objets à caractère artistique ;
- **la recherche d'un équilibre entre les différentes spécialités** (services culturels, médiation culturelle, patrimoine, maintenance) **au sein de la filière technique et accueil, surveillance et magasinage.**

Le classement proposé pour les ATMC prévoit, conformément aux objectifs précités, de classer en groupe 1 les agents exerçant un métier d'art et/ou une fonction d'encadrement.

2) Une simplification indemnitaire et un gain immédiat pour de nombreux agents

Pour rappel, le RIFSEEP est composé de **deux primes cumulatives** :

³ Seuls les ATMC, conformément à l'arrêté du 28 avril 2015 cité en références, disposent de plafonds et de planchers différents entre administration centrale et services déconcentrés.

a. L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) constitue l'indemnité principale du RIFSEEP. Versée mensuellement, elle tend à valoriser l'exercice des fonctions.

Le RIFSEEP étant **exclusif⁴, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature**, la majorité des primes, qu'elles soient ministérielles ou interministérielles, sera donc remplacée par l'IFSE. Au moment de la bascule, sont pris en compte, dans la constitution du montant de l'IFSE de chaque agent le montant mensuel des dispositifs indemnitaires précédents. Cette substitution ne conduira en aucun cas à une baisse de rémunération pour les agents concernés. **Leur niveau de primes mensuel est garanti.**

A chaque groupe de fonctions correspond un socle et un plafond de primes annuel. Le groupe 1 est celui contenant les fonctions dont le niveau de responsabilités est le plus important. L'impact de ce classement est toutefois à nuancer car le RIFSEEP permet de prendre en compte l'expérience professionnelle de l'agent. Rien n'empêche donc qu'un agent relevant du groupe 2 bénéficie d'un montant d'IFSE supérieur à un agent relevant du groupe 1.

b. Le complément indemnitaire (CIA), destiné à reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir des agents, qui est par **nature exceptionnel**, comme les actuels « bonus » ou « reliquats de fin de gestion ».

Concernant l'assiette des primes à intégrer dans le RIFSEEP, au total, pour les 6 corps concernés, 15 primes et indemnités sont intégrées dans l'IFSE (cf. annexe 1).

Les indemnités servies pour travaux insalubres, salissants, incommodes ou salissants (D. 67-624 du 23 juillet 1967) concernent un nombre important d'agents des 6 corps présentés ici. De façon à intégrer ces indemnités de service fait dans l'IFSE, un mécanisme de forfaitisation est prévu. Le montant perçu sur l'année 2015 fait référence. Il sera intégré à l'IFSE et mensualisé selon un **principe de forfaitisation au palier supérieur**. Les paliers sont les suivants : 115 €, 230 €, 345 €, 460€.

Exemple : un adjoint d'accueil, de surveillance et de magasinage ayant perçu 125 € de TIIS sur l'année 2015 verra son IFSE augmentée à hauteur de 230 € (soit le palier immédiatement supérieur par rapport à ce qu'il a perçu en 2015) et mensualisé : il percevra donc dorénavant 19 € par mois à ce titre (=230/12). Le gain annuel de l'agent sera de 105€ par rapport au dispositif précédent et il en conservera le bénéfice en cas de mobilité.

Les **plafonds ont pour leur part été fixés de façon identique pour les deux filières** en référence à ceux déterminés au niveau interministériel pour les ATMC, pour assurer une progressivité entre les catégories C, B, A et au sein des corps entre les groupes de fonctions. Ils **sont très nettement supérieurs** (parfois jusqu'à 200%) **aux plafonds existants et permettront aux agents actuellement bloqués au plafond de certaines primes de leur corps de retrouver une progression de leur dotation indemnitaire.**

⁴ Les indemnités qui restent, par exception, cumulables avec l'IFSE sont listées de manière exhaustive dans l'arrêté du 27 août 2015.

Les socles (= minimum garanti en gestion aux agents sauf cas exceptionnels) des groupes de fonctions des 3 corps relevant de la filière métiers d'art sont construits de façon à permettre **la finalisation de la mise en œuvre du protocole d'accord signé entre les organisations syndicales et le MCC le 7 février 2013**. Ce dernier fixe comme objectif un montant minimal d'indemnité d'administration et de technicité ou d'indemnité forfaitaire de travail supplémentaire de 3 600€ bruts annuels pour chacun des 3 corps concernés.

Les socles des groupes de fonctions de la filière technique et accueil, surveillance et magasinage sont également réévalués par rapport aux planchers de gestion actuellement en vigueur.

Les dépenses relatives aux revalorisations induites par ces 3 mesures, estimées à 360 K€, seront intégralement financées sur les crédits catégoriels obtenus en PLF 2016 et 2017.

3) De nouvelles règles de gestion transparentes et plus favorables aux agents

En plus de ces revalorisations qui permettront d'améliorer immédiatement la situation des agents, ces derniers bénéficieront dorénavant de nouvelles règles de gestion plus favorables.

Le passage des corps administratifs au RIFSEEP le 1^{er} janvier 2016 a été l'occasion pour le MCC de construire un nouveau corpus de règles de gestion indemnitaire décrites dans la note de gestion RIFSEEP du MCC du 14 avril 2016. Celle-ci définit des règles communes à tous les corps pour la réévaluation des attributions IFSE, à savoir :

- **tous les 2 ans puis tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions**, sur la base des comptes rendus des entretiens professionnels de façon à valoriser l'approfondissement et l'élargissement des compétences des agents. Cette modulation se fait à partir d'une enveloppe définie par service en fonction des contingents annuels concernés et à partir d'un montant moyen de référence. Les 6 corps concernés bénéficieront de cette clause de revalorisation **à compter du 1^{er} juillet 2017** ;
- **en cas de changement de fonctions**, il est tenu compte de l'accroissement des responsabilités dans le cadre du parcours de carrière par l'attribution d'un montant forfaitaire propre à chaque corps. La progression vers un groupe de fonctions supérieur donnant lieu logiquement à une réévaluation supérieure à une mobilité au sein d'un même groupe ;
- **en cas de changement de grade**, une augmentation forfaitaire est appliquée.

La note de gestion sera donc complétée dans les prochains mois par un additif, soumis au visa du CBCM, relatif aux 6 corps des filière métiers d'art et accueil, magasinage et surveillance sur la base des barèmes prévisionnels indiqués en annexes 2 et 3.

Sur l'ensemble de leur carrière, les gains de pouvoir d'achat des agents seront significatifs : les simulations présentées en annexes 2 et 3 illustrent cette comparaison avant/après.