



Secrétariat Général
Service des Ressources Humaines
Sous-direction du pilotage et de la stratégie
BPER

Compte rendu de réunion Relevé de décision

Concertation sur la politique indemnitaire ministérielle

REUNION DU 31 JANVIER 2020
SECRETARIAT GENERAL

Sous-direction du pilotage et de la stratégie / BPER

Rédacteur: Charlotte MARTINEZ

Présents : Les experts de l'administration centrale : SRH, DGP

Les représentants de la CFDT-Culture , CGT Culture et
SUD-Culture

Ordre du jour de la réunion :

- Réponse aux questions soulevées par les organisations syndicales lors du dernier groupe de travail ;
- Présentation des principales mesures relatives aux perspectives 2020 en matière de politique indemnitaire.

QUESTIONS SOULEVEES PAR LES ORGANISATIONS SYNDICALES LORS DU DERNIER GROUPE DE TRAVAIL ET ELEMENTS DE REPONSE DU BPER:

Notification des groupes de fonction RIFSEEP des chargés d'études documentaires : les notifications sont faites aux agents via les autorités d'emploi. Les cas individuels et les derniers recours remontés sont en cours de traitement. Les délais de recours continuent à courir.

Augmentation du forfait jours fériés et de la prime dominicale : chantier à initier en lien avec le bureau 1T. Sujet susceptible de faire l'objet de mesures catégorielles. Une consultation des EP rémunérant des fonctionnaires sur titre 3 est nécessaire en raison du fort effet reconventionnel de la mesure. Les représentants du personnel proposent de soumettre des propositions qui serviront de base de discussion avec les EP.

Revalorisation des taux de rémunération au titre des heures de mécénat : la question du paiement direct par le MC de ces heures aux agents rémunérés sur titre 2 et sur titre 3 reste à clarifier.

Etude du cas spécifique d'un agent contractuel article 27 des archives nationales sur son éligibilité à la mesure spécifique « attractivité archives » : suite aux vérifications faites auprès des bureaux de gestion (BG), la prime a bien été payée à l'agent en question, avec effet rétroactif à la date de son embauche sous le régime de l'article 27. D'une manière générale, ces agents sont éligibles à la prime et l'instruction est donnée aux BG pour que le paiement soit systématique.

Etude de la situation de certains conseillers de prévention qui ne percevraient pas de NBI : le chantier NBI est lié aux décisions interministérielles en la matière. Aucune solution spécifique n'est envisagée dans la mesure où le MC est désigné comme pilote sur la question relative à une extinction du dispositif NBI. La question reste pendante auprès de la DGAFP.

Evaluation du nombre d'agents dont la rémunération est inférieure au SMIC et percevant une indemnité différentielle (cf. présentation PPT)

PRESENTATION DES MESURES INDEMNITAIRES 2020

• **Mesure de remontée de socles :**

Un plan indemnitaire sur 3 ans, issu des concertations avec les organisations syndicales sera présenté à la DB dans le cadre du PLF 2021. A ce titre, elles sont invitées à faire des propositions de revalorisations indemnitaires complémentaires qui pourraient permettre d'éviter le « tassement » du régime indemnitaire.

Ces mesures de remontée de socles sont opposables aux EP.

Les représentants du personnel ne sont pas en désaccord avec cette mesure mais proposent de porter à 8 000 € le socle des ISCP. L'administration entend le faire à horizon 2020. Ils estiment que la remontée de socles des IGAC n'est pas prioritaire et qu'il convient de mettre la priorité sur les ICCEAC.

Réponse du BPER :

- ✓ La mesure de remontée de socles est déclinée sur trois ans et les augmentations des montants minimaux sont progressives ;
- ✓ La remontée de socles des IGAC est nécessaire en raison de la comparaison interministérielle.

- **Mesure relative à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes :**

Le dispositif consistant à établir une liste d'agents éligibles à la mesure est très lourd à mettre en œuvre rapidement et moins lisible pour les agents. La mise en œuvre sera reportée sur 2021. En 2020, le mécanisme de réduction des écarts consistera à corriger les inégalités par une revalorisation globale du régime indemnitaire des agents à temps partiels au 31 décembre 2019 (hors temps incomplets et mi-temps thérapeutique). Cette mesure sera « soclée » dans l'IFSE mais non rétroactive.

Les OS attirent l'attention de l'administration sur les effets de seuil (pour le bénéfice des prestations sociales) que pourrait engendrer la mise en œuvre de cette mesure.

- **Mesure de revalorisation de l'IFSE en cas de mobilité**

Les OS voient à travers cette mesure un succédané de l'arrêté de restructuration qui devrait être pris dans le cadre du plan de transformation ministériel. Elles estiment qu'elle favoriserait les agents de l'administration centrale et les corps de la filière administrative et pourrait accroître les inégalités entre les agents du ministère. Elles souhaitent que la mesure soit imposée aux EP.

Les représentants du personnel demandent ce qu'il en est de l'augmentation des montants de revalorisation de l'IFSE en cas de changement de grade et en cas d'acquisition de compétence.

Réponse du PBER:

- L'objectif de la mesure est de favoriser la mobilité en même temps que d'accélérer le rattrapage indemnitaire via une augmentation du GVT, et ce indépendamment des effets PTM pour lequel existe un fonds spécifique en cas d'arrêté de restructuration. La mesure de revalorisation de l'IFSE en cas de mobilité permet de faciliter les mobilités au MC et plus particulièrement entre l'administration centrale et les DRAC, comme en témoigne le cas de revalorisation des montants IFSE en cas de mobilité vers un groupe immédiatement inférieur, prévue dans la note de gestion 2020 (la cartographie des emplois étant plus favorable en administration centrale).
- Il n'est pas prévu, en 2020 une augmentation du montant de la revalorisation de l'IFSE en cas de changement de grade. Ce point pourra être revu en 2021 en fonction des ratio pro/pro qui seront arrêtés dans le prochain triennal.
- L'augmentation des montants de la revalorisation IFSE pour compétence acquise n'est pas prévue en 2020 pour éviter l'effet cohorte.

Selon les OS la mise en œuvre cette mesure en 2021 pourrait entraîner des inégalités entre agents rémunérés sur titre 2 et ceux rémunérés sur titre 3 dans la mesure où une grande majorité d'agents T2 basculeraient sur T3 en 2021 dans le cadre de la délégation de gestion.

En outre, les OS expriment leur désaccord concernant la mise en œuvre de la revalorisation indemnitaire des postes assortis de durées minimales et maximales.

- **Consolidation du complément indemnitaire annuel :**

Les OS approuvent le versement du CIA en une seule fois mais contestent l'enveloppe de surcalibrage. Elles souhaitent que la totalité de l'enveloppe affectée initialement au CIA

(1,5 M€) soit redéployée sur des mesures de remontée de socles. Elles souhaitent une augmentation de la prime variable (PV).

Réponse du BPER : l'enveloppe de PV sera augmentée dans les mêmes proportions que l'enveloppe de CIA.

Propositions et demandes des OS :

- convenir d'un ordre du jour consensuel pour le prochain GT articulé notamment autour de la structuration du plan de rattrapage indemnitaire sur 2021 et 2022 ;
- Demande de communication du projet de note de gestion 2020.

Les documents ci-dessous sont communiqués aux OS à l'issue de la réunion :

- le tableau détaillé des mesures catégorielles statutaires et indemnitaires ;
- le tableau détaillé des mesures de remontée de socles 2020 ;
- le nouveau format des annexes de la note de gestion RIFSEEP (exemple sur les corps de SA, ISCP et AASM);
- le tableau des montants de revalorisation IFSE en cas de mobilité.

A noter que ces documents ont été corrigés pour tenir compte des remarques des représentants du personnel lors de la réunion.

La séance est levée à 16h 30.

LISTE DE DIFFUSION :

Administration et organisations syndicales