

## LES GRANDES ORIENTATIONS DE LA POLITIQUE INDEMNITAIRE

EXERCICE 2017 – PROGRAMME 155

### **1/ SOCLAGE DES MOYENS DEDIES AU VERSEMENT DU CIA/CI**

En 2016, les ministères sociaux se sont dotés des moyens financiers et techniques pour construire une nouvelle politique indemnitaire à l'occasion de la mise en œuvre du RIFSEEP auquel une majorité des corps gérés par la DRH a adhéré.

Les services ont ainsi pu mener une campagne de valorisation de l'investissement des agents sous la forme d'un complément indemnitaire annuel (CIA) pour les corps et emplois passés au RIFSEEP et d'un complément indemnitaire (CI) pour les autres corps et emplois.

Les crédits destinés au versement de ces compléments ont été soclés en PLF 2017. Ils sont aujourd'hui dédiés à une politique indemnitaire qui s'inscrit durablement dans une démarche de valorisation de l'investissement personnel des agents, affranchis des aléas de gestion comme l'étaient précédemment les crédits indemnitaires en fin d'année.

L'exercice mené en 2017 sera corrélé à l'entretien professionnel afin qu'il corresponde à un exercice d'évaluation complet. Le calendrier de cette nouvelle campagne s'en trouve avancé par rapport à 2016 puisque le versement est prévu sur les mois de juin à août.

Les moyens disponibles en 2016 sont reconduits en 2017, simplement corrigés des évolutions d'effectifs afférents aux différentes structures (impact de schémas d'emplois ministériels).

L'instruction qui sera adressée aux services rappellera les principes devant présider à la réalisation de l'exercice. L'objectif des précisions qui seront apportées n'est pas d'encadrer la réflexion mais de poser un corps commun de règles afin d'assurer une égalité de traitement sur l'ensemble du territoire quant aux axes structurants de l'exercice.

Parmi les règles qui seront édictées figurent celles-ci :

-le CIA/CI doit être modulé en fonction de la manière de servir, ce qui, par nature, exclut un versement uniforme à l'ensemble des agents et devrait *in fine* conduire à une certaine dispersion des attributions. Cela exclut également la fixation d'un quota prédéfini d'agents pouvant bénéficier du CIA/CI.

-valorisant la manière de servir d'un agent, le CIA/CI n'a pas vocation à être proratisé en fonction de la quotité de travail de l'agent. Seule s'applique, de manière réglementaire, la proratisation des plafonds.

-le versement pourra être modulé en raison de la durée de présence et selon certaines conditions.

-le CIA/CI ne doit pas être corrélé aux fonctions occupées par l'agent. Celles-ci ont vocation à être reconnues dans le cadre de l'IFSE dont c'est l'objet même.

Pour déterminer la population éligible au versement, le critère de l'entretien est à privilégier. Ainsi, les agents ayant eu leur entretien au titre de l'année 2016 dans un service émargeront aux moyens de ce service pour l'attribution du CIA/CI.

Dans le cas d'agents arrivés en 2016, après la campagne d'évaluation, ceux-ci seront traités par la direction dans laquelle ils sont présents au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Les agents appartenant à des corps adhérant au RIFSEEP au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2017 doivent être considérés comme éligibles dès à présent au dispositif du CIA. Ils seront intégrés dans le dispositif et leur seront appliqués les règles et plafonds réglementaires issus de la réforme indemnitaire.

## **2/ RIFSEEP : VALORISATION DES EVENEMENTS DE GESTION ET EXPERIENCE PROFESSIONNELLE**

La valorisation des avancements de grade 2016 a été effectuée en 2016. Ceux obtenus au titre de 2017 font d'ores et déjà l'objet d'un traitement qui continuera au fil de l'eau.

La valorisation des mobilités qui n'ont pu donner lieu à un traitement en 2016 le seront tout au long de l'année puis au fil de l'eau, à mesure qu'elles se produiront.

Dans ce cadre, les agents ayant suivi la formation d'assistants de contrôle et occupant effectivement le poste bénéficieront de la valorisation vers le groupe supérieur.

De même, les inspecteurs du travail stagiaires issus des promotions titularisées à partir 2016 bénéficieront de la valorisation de la mobilité au sein d'un même groupe (sans condition de durée de trois ans).

L'article 3 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié prévoit que le montant de l'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) fait l'objet d'un réexamen au moins tous les quatre ans, pour tenir compte de l'expérience acquise, en l'absence de changement de fonction.

Au sein des ministères sociaux, cet examen aura lieu tous les trois ans conformément à l'instruction du 17 octobre 2016 citée en référence.

Dans ce cadre, la première campagne de réexamen de l'IFSE au titre de l'expérience professionnelle acquise en l'absence de changement de fonctions, qui ne concerne qu'une partie des personnels assujettis au RIFSEEP, se déroulera cette année.

La population éligible à ce réexamen est celle des agents entrés dans leur poste au plus tard le 31 décembre 2013 et restés sur leur poste au moins jusqu'au 31 décembre 2016.

Il est rappelé que le décret du 20 mai 2014 précité pose le principe d'un réexamen de l'IFSE, pas celui d'une revalorisation automatique. Comme le rappelle la circulaire du 5 décembre 2016, « ce sont bien l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste qui doivent primer pour justifier cette éventuelle revalorisation ».

Si tous les agents remplissant la condition d'ancienneté sur leur poste doivent bénéficier d'un réexamen de leur situation, la circulaire interministérielle du 5 décembre 2014 rappelle que c'est dans les quatre premières années d'expérience qu'un agent est censé accroître ses compétences et sa connaissance de son environnement de travail.

Il apparaît ainsi souhaitable d'examiner plus particulièrement la situation des agents entrés par concours par opposition aux agents ayant déjà intégré les services et ayant à ce titre bénéficié de revalorisations indemnitaires antérieures (au sein des ministères sociaux ou dans d'autres entités lorsque ces agents sont recrutés par détachement ou voie similaire). En effet, depuis 2013, l'absence de moyens a conduit à figer les rémunérations accessoires des nouveaux arrivants.

Comme pour le CIA/CI, la valorisation de l'expérience professionnelle est un acte managérial relevant de la responsabilité des supérieurs hiérarchiques.

Les contraintes de gestion conduiront à décaler sur la fin de l'année la mise en paiement de la valorisation de l'expérience professionnelle.