

COMPTE-RENDU DU GROUPE DE TRAVAIL INDEMNITAIRE**DU 12 FEVRIER 2015**

Trois sujets étaient à l'ordre du jour du groupe de travail du 12 février 2015:

- le dispositif de modulation des AFIPA et des IP ;
- le dispositif de garantie de rémunération en cas de restructuration de service (fiche reportée à un examen ultérieur) ;
- les conséquences en rémunération des promotions à titre personnel.

Mme Gontard, qui présidait ce groupe de travail, a précisé que d'autres sujets restaient encore à expertiser, et qu'une autre séance était prévue ; elle propose le 31 mars, date qui reste à confirmer.

Ce groupe de travail a permis d'effectuer un retour sur les différentes opérations de bascule indemnitaire de l'année 2014 et d'aborder des sujets encore pendants ou sur lesquels des clarifications sont encore nécessaires.

Un point d'actualité est fait par l'Administration en début de séance :

- sur les comptables, pour lesquels la paye est désormais liquidée dans un applicatif unique GAT depuis le 1^{er} janvier 2015 ;
- sur les équipes de renfort : la note de service du 23 janvier 2015 précise les règles de détermination de la résidence administrative de ces personnels, dispositions applicables à compter du 1^{er} septembre 2015. Il n'y aura pas de rétroactivité au 1^{er} janvier 2015, mais une application anticipée est possible après consultation de la CAP locale, si l'agent est affecté sans résidence dès le 1^{er} mars.
- les chargés de clientèle : les dispositions les concernant seront présentées lors du prochain groupe de travail. Le régime proposé n'intégrera plus de part variable et viendra en complément du régime standard et sera exclusif de de l'ACF expertise.
- concernant l'ACF transposition et garantie de maintien de rémunération, une note de service portant sur l'évolution sera envoyée aux SRH locaux ;
- les fiches techniques des catégories A seront prochainement publiées sur Ulysse Cadres.

☞ **Liminaires des OS**

Les représentants présents ont souligné un climat de mécontentement vis-à-vis des règles RH en constante évolution. La question de la mise en place du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel), qui a vocation à remplacer la PFR à l'horizon 2017, est notamment évoquée. Elles soulignent leur opposition à ce dispositif, rappellent que les régimes cibles viennent d'être déployés et qu'il faut maintenant stabilité et lisibilité pour les agents, dans ce cadre elles demanderont au Ministre l'exclusion des corps et emplois de la DGFIP de l'application du RIFSEEP.

Concernant le compte-rendu du précédent GT, elles font remarquer que, contrairement à ce qui est indiqué, les documents « avant-après » des A n'ont pas été transmis ; le compte-rendu sera donc modifié en conséquence.

De nombreux sujets sont évoqués, certains en particulier sur les équipes de renfort :

1- Revendication d'une extension de la période de référence pour le calcul de la garantie pour les agents n'ayant pas exercé 12 mois à la veille de la bascule (ceux pour lesquels il y a eu une interruption de l'exercice de la mission EDR au cours de cette période - CLM CLD Maternité)

→ L'administration rappelle que les conditions d'indemnisation des agents des équipes de renfort sont plus favorables dans le cadre du nouveau régime indemnitaire. A titre bienveillant, il a été admis que les quelques agents qui subiraient une perte de rémunération pourraient prétendre à une garantie mais il devient très difficile d'accorder une garantie aux agents qui n'étaient pas présents sur la période de référence. Tout en maintenant sa position de principe, l'administration reste ouverte à l'étude de cas particuliers.

2- Toulouse-le Mirail et Mantes-la-Jolie, problématique du non-cumul indemnitaire pour les agents de l'EDR en remplacement sur ces sites ;

→ L'administration indique maintenir ce principe d'exclusivité entre régimes indemnitaires qui s'applique à d'autres situations (missions en SPF et CPS-relais) en démontrant que le nouveau régime indemnitaire des EDR est plus intéressant (par exemple, un CP 5^e échelon en EDR gagne 1200 € de plus qu'un agent de même grade et échelon affecté sur Le Mirail).

- Frais de déplacement à la Réunion : les agents des brigades contestent des taux de remboursement plus faibles, et indiquent subir une perte de rémunération due à la fiscalisation de l'ACF (contrairement aux IFDD).

→ L'administration précise qu'il s'agit d'une réglementation Fonction publique, et qu'en mars 2014 elle est intervenue auprès du SG pour demander la revalorisation des taux.

- Le régime indemnitaire des techniciens géomètres stagiaires durant leur stage pratique

→ La note RH1A va être prochainement diffusée et sera adressée aux OS.

- prime de campagne des CIS : les agents revendiquent une compensation pour la perte de cette indemnité.

→ Les agents des CIS bénéficieront d'une ACF supplémentaire de 14 points (770,70 €) qui prendra en compte les contraintes horaires particulières des agents dont celles du travail le samedi.

- PQM / Propro : demande unanime qu'une information des agents et des OS soit faite au plus vite

- frais de déplacement : les OS évoquent des cas illustrant les difficultés d'application de la réglementation par certaines directions et les bugs de fonctionnement de l'application Chorus FDD. Se pose également la question des délais de route. Les OS attendent le GT du 13 avril, et le bilan des trois mesures prises en janvier 2014 à cette occasion seront abordés les délais de route.

- Évaluateurs domaine : les OS ont toutes interrogé l'administration pour connaître à la date l'audience qui a été demandée pour ces agents. Elles ont également évoqué une application harmonisée de la mesure de souplesse pour les petits départements.

- Adjointes, encadrants, fondés de pouvoir, intérimaires et mandataires : les OS ont exprimé leur regret de voir ce dossier prendre du retard (impatience des agents).

→ L'administration a rappelé qu'il fallait distinguer les fonctions d'intérimaire et de mandataire, et que ce point sera à l'ordre du jour du GT du mois de mai.

- Centre de contact de Chartres : les OS ont condamné le recul indemnitaire constaté alors que la bascule indemnitaire avait eu pour objet d'harmoniser le régime indemnitaire des services qui exerçaient le même métier.

→ Ce sujet sera évoqué lors d'un GT dédié.

- restructurations : des cas sont déjà avérés (à Nantes notamment) sans qu'il n'y ait de solution applicable depuis le 1^{er} janvier 2015.

→ D'ultimes ajustements techniques sont nécessaires avant présentation du dispositif retenu, cela étant, des consignes ont été données pour que les comptables bénéficient du maintien de leur rémunération antérieure à partir du 1^{er} janvier 2015.

- indus : les OS attendaient que le bureau RH1A envoie une fiche aux directions pour rappeler le dispositif.

Il est précisé que cette fiche sera rapidement diffusée, dès l'obtention de l'avis de CE2A.

- Situation des comptables d'origine FF affectés sur poste SPL (dispositif des « écluses ») qui lors de la bascule dans GAT se sont retrouvés avec une baisse de trésorerie mensuelle du fait de la réfaction des indemnités de conseil sur l'ACF.

L'administration indique que cette situation n'est pas propre aux comptables « écluses », elle concerne l'ensemble des comptables qui arrivent sur des postes en charge de la gestion des collectivités locales.

Au cas particulier, des mesures d'assouplissement ont été prises.

- Demande du versement d'une ACF contraintes particulières aux agents du PIAA de Toulouse.

→ S'agissant d'une demande indemnitaire nouvelle et non d'une transposition d'un régime indemnitaire existant, celle-ci fera l'objet d'une expertise.

Fiche 1 - modulation des IP et AFIPA

Les OS indiquent qu'elles étaient opposées à la PALP, et qu'unaniment elles restent opposées à la mise en place d'une modulation.

Cela revient à recréer une PALP au profit des IP et des AFIPA, alors que ce système contre-productif ne peut avoir que des effets néfastes. Elles estiment en effet que la PALP est une prime dévoyée, archaïque et désuète, qui ne peut être considérée comme un levier managérial efficient compte tenu de son montant et du dispositif.

Par ailleurs, il est difficile de justifier pourquoi les Idiv CN l'ont perdue et n'ont rien obtenu en compensation dans le cadre des nouveaux régimes indemnitaires. Ceci ne peut que créer de nouveaux sujets de dissension entre les cadres, voire des recours.

Les OS souhaitent que ce supplément indemnitaire soit réparti en dur et de manière égale entre les différentes catégories de A +, ou que ces disponibilités soient utilisées pour financer le A encadrant.

L'administration indique qu'elle a noté leur opposition à la modulation, une expertise sera faite sur les voies de recours.

Fiche 2 - dispositif fin de carrière

Le principe est majoritairement accepté par les OS, et même salué comme une décision cohérente par l'une d'entre elles. Toutefois, certaines OS ont souligné que, si la proposition de l'administration constituait une avancée pour les agents issus de la FF, elle représentait un net recul pour ceux issus de la FGP.

S'agissant enfin des dispositifs HEA administratifs, l'administration a précisé que des aménagements de texte pour les Idiv et les IP pourraient être nécessaires.

--- oOo ---

L'ordre du jour du prochain GT le 31 mars (à confirmer)

- les primes de caisse et d'accueil
- les contraintes particulières