



Le RIFSEEP, quèsaco ?...

Commençons par le commencement : la définition du terme, toute administrative... Le RIFSEEP est le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel dans la Fonction Publique de l'État.

C'est la nouvelle grille de gestion des primes et indemnités appliquée aux agents du secrétariat général du ministère des Finances (Bercy) et définie par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 (<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2014/5/20/RDFFI328976D/jo/texte>)

POUR LES AGENTS DES CATÉGORIES C ET B

Une prime unique, l'IFSEE

La prime unique **IFSEE, ou indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise**, remplace diverses primes existantes :

- l'indemnité d'administration et de technicité (IAT), attribuée pour les agents B et C ayant un indice brut inférieur à 380. Elle est égale à 8,33% du traitement brut
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS), attribuée pour les agents B ayant un indice brut supérieur à 380. Elle est égale à 8,33% du traitement brut
- la prime de rendement (PR), égale à 18% du traitement brut
- l'allocation complémentaire de fonction (ACF), selon la localisation, l'échelon et le grade
- la prime informatique (TAI)
- l'indemnité de supervision du recensement (hors barème), traitée auparavant en tant que complément d'ACF, sera désormais comprise dans l'IFSEE.

Calcul des primes

Les montants totaux sont alignés sur ceux des agents de catégorie B et C de Bercy.

Ils sont fonction

- de la localisation Ile de France / Province / Réunion
- de la fonction occupée (dactylo codeur, assistant utilisateur, non informaticien, autres fonctions)
- du grade et l'échelon

Les barèmes 2016 et 2017 proposés par la Direction sont disponibles sur Rubrique Ressources humaines \ politique de rémunération \ Barème des primes : <http://www.agora.insee.fr/jahia/Jahia/site/dg-sg/pid/167517>

Un classement des fonctions par groupe

Pour les C.

- Groupe 1 : Informaticien titulaire de qualification informatique et exerçant des missions informatiques, Secrétaire du DG et du SG, Régisseur d'avance, Permanent syndical
- Groupe 2 : Autres fonctions

Pour les B.

- Groupe 1 : Informaticien titulaire de qualification informatique et exerçant des missions informatiques, secrétaire du DG et du SG, régisseur d'avance, B sur poste de A, permanent syndical.
- Groupe 2 : Autres fonctions
- Groupe 3 : En instance d'affectation

Le montant de l'IFSEE est encadré dans chaque groupe.

Une garantie indemnitaire

Le total des primes touchées par les agents de catégories B et C sera le même avant et après l'entrée dans le RIFSEEP, **jusqu'au prochain changement de fonction de l'agent** (article 6 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014).

Si le total actuel des primes est supérieur au maximum défini pour le groupe, l'agent percevra une indemnité différentielle au titre de la garantie de rémunération.

La CFDT conteste les montants proposés par la Direction.

Les montants totaux IFSEE restent stables entre le 1^{er} janvier, le 1^{er} juillet 2016 pour les B (le 1^{er} novembre pour les C) et le 1^{er} janvier 2017 alors que le traitement brut augmente avec le protocole PPCR. Les montants IFSEE devraient donc augmenter.

En reprenant les calculs des IAT, IFTS et PR, on constate que la Direction de l'Insee baisse les montants des ACF et TAI pour une majorité des échelons depuis juillet 2016.

Elle justifie ce choix par sa volonté d'aligner les primes sur celles des agents de l'administration centrale (ou Bercy) et pour préparer notre entrée dans le RIFSEEP.

Tant que les agents ne sont pas passés au RIFSEEP, les montants des ACF et TAI n'ont pas à être modifiés. Nous demandons que les ACF et TAI ne baissent pas.

NOUS RAPPELONS QUE LA TRANSFORMATION D'UNE PARTIE DES PRIMES EN SALAIRE POUR LA PRISE EN COMPTE DANS LES RETRAITES S'EST FAITE AVEC UNE LIGNE SUPPLÉMENTAIRE DANS LE BULLETIN DE PAIE (LIGNE TRANSFERT PRIMES POINTS). IL N'Y AVAIT DONC PAS LIEU DE BAISSER PARALLÈLEMENT LES PRIMES.

Dates d'application

La Direction de l'Insee a prévu une entrée dans le RIFSEEP

- Pour les agents de catégorie C : au 1^{er} novembre 2016
- Pour les agents de catégorie B au 1^{er} mai 2017

Mise en œuvre sur la paye

Engagée pour les agents de catégorie C, le RIFSEEP est en place dès la paye de novembre

Au 1^{er} septembre, 880 agents C titulaires et stagiaires (sur carrière principale et secondaire) sont concernés.

47 agents bénéficiaires de la TAI relèvent du

groupe 1. Les ex-GSAS restent dans ce groupe.

13 agents de ce groupe bénéficient d'une garantie de rémunération. 2 agents du groupe 1, qui ne percevaient pas encore la TAI à taux plein, bénéficieront d'une augmentation de leurs primes.

Pour les agents de catégorie B, le RIFSEEP sera visible sur la paye de mai 2017.

Environ 2 330 agents titulaires et stagiaires, (sur carrière principale et secondaire) sont concernés, dont 240 dans le groupe 1, 1960 dans le groupe 2 et 130 dans le groupe 3.

POUR LES AGENTS DE CATÉGORIE A

Dates d'application

L'Insee vise à adhérer au RIFSEEP pour ses 3 corps de catégorie A (inspecteurs généraux, administrateurs et attachés) en 2017 pour une traduction concrète sur la paye courant 2018.

Deux primes, l'IFSEE et le CIA

L'IFSEE remplace :

- la base indemnitaire, les groupes primes et médianes
- la prime de fonction
- la prime informatique (TAI)
- la prime de niveau de poste

Le CIA, ou complément indemnitaire annuel, remplace :

- les notes primes
- les satisfactions particulières

Les premiers éléments de cadrage sur le RIFSEEP ont été présentés aux encadrants le 14 novembre.

Calcul des primes

Les montants des primes sont fonction

- de la localisation (Île de France/ Province, centrale/services déconcentrés)
- du grade et de l'échelon
- de la fonction occupée (directeur, chef de département, chef de division, directeur régional,....)
- de la qualification informatique obtenue ou pas

Le mode de calcul ressemble étrangement à celui des B et C, mais la partie variable n'apparaît pas clairement. Nous attendons une véritable transparence de la modulation définie selon l'engagement de l'agent.

Classement des fonctions par groupe

Les inspecteurs généraux :

- Groupe 1 : managers stratégiques (directeurs, chefs de départements et d'unité de la DG, directeurs régionaux – pour les postes de directeur régional « igéable » correspondant à l'arrêté, et assimilés) ;
- Groupe 2 : autres fonctions (par exemple les membres de l'Inspection générale).

Les administrateurs :

- Groupe 1 : managers stratégiques, hors classe occupant un poste « igéable » ;
- Groupe 2 : postes hors classe (directeur régional – non igéable - ou assimilé, chef de division ou assimilé, chef de service en DR ou assimilé – de niveau hors classe, expert ou chargé de mission ou assimilé – de niveau hors classe) ;
- Groupe 3 : chef de service en DR ou assimilé, chargé d'études ou de production ou assimilé - de niveau administrateur.

Les attachés :

- Groupe 1 : attachés hors classe sur les postes d'administrateurs du groupe 2
- Groupe 2 : attachés sur les postes d'administrateurs du groupe 3 ;
- Groupe 3 : postes de niveau attaché confirmé (chargé d'études ou de production ou assimilé et chef de projet informatique ou assimilé – de niveau attaché confirmé) ;

- Groupe 4 : postes de niveau attaché (chargé d'études ou de production ou assimilé, et analyste ou assimilé – de niveau attaché).

Pour chaque groupe, les arrêtés définiront un plafond d'IFSEE et un plafond de CIA.

AILLEURS DANS LE MINISTÈRE

Les autres Directions à réseau du Ministère des Finances ne sont pas concernées par la mise en place du RIFSEEP.

Le Ministre des Finances a annoncé au Comité technique ministériel du 4 octobre dernier que la Douane serait exclue du nouveau régime indemnitaire RIFSEEP comme les autres corps en uniforme et que l'adhésion au système serait repoussée pour la DGFIP, la DGE et la DGCCRF.

Actuellement dans les directions à réseau du ministère des Finances, les cadres concernés par une modulation de leurs primes sont :

- tous les agents de catégorie A de l'Insee
- les agents de catégorie A des Finances Publiques à partir du 2^{ème} grade, hors inspecteurs principaux occupant la fonction de comptable

Elle a été abandonnée à la Douane suite à son expérimentation. Il n'y a pas de modulation des primes à la CCRF.

Les agents demandent une information plus transparente sur les primes qui leur sont attribuées actuellement (mode de calcul, communication de la moyenne de groupe).

LA CFDT INVITE LES AGENTS À CONTESTER LES MONTANTS DE LA MODULATION QUI LEUR EST ATTRIBUÉE, COMME IL PEUVENT LE FAIRE POUR LES ENTRETIENS D'ÉVALUATION.

LA CFDT RAPPELLE SON OPPOSITION À TOUT SYSTÈME DE MODULATION DES PRIMES, TEL QUE LE PRÉVOIT LE RIFSEEP OU LA MODULATION ACTUELLE POUR LES AGENTS DE L'INSEE ET DE LA DGFIP.

NOUS DEMANDONS LA RÉDACTION D'UNE CIRCULAIRE GARANTISSANT LA NON MODULATION DES PRIMES POUR LES C, LES B ET LES A DE PREMIER GRADE.

NOUS REFUSONS TOUT IMPACT DE L'ÉVALUATION SUR L'AVANCEMENT DE CARRIÈRE.

PPCR, changements sur les carrières

Le protocole Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations, comme son nom l'indique, ne va pas modifier que les niveaux indemnitaires des agents, par l'intégration de certaines primes. Les carrières sont concernées ! Pour chaque catégorie, les avancements sont améliorés.

Résumé de la situation au vu des derniers textes publiés.

CATÉGORIE C :

Le décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032519983&categorieLien=id>) relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'État modifie les règles d'avancements entre grades du Décret n°2006-1760 du 23 décembre 2006.

AVANT PPCR	
Passage de AA2 en AA1	<ul style="list-style-type: none">● Par concours interne : agents comptant au 1^{er} janvier de l'année du concours au moins une année de services civils effectifs.● Par examen professionnel : il est accessible aux AA2 ayant atteint le 4^e échelon et comptant au moins trois ans de services effectifs dans leur grade ;● Par tableau d'avancement : il est accessible aux AA2 ayant atteint le 5^{ème} échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans leur grade ;
Passage de AA1 en AAP2	<ul style="list-style-type: none">● Par tableau d'avancement : il est accessible aux AA1 ayant atteint le 5^e échelon de leur grade et comptant au moins 6 ans de services effectifs dans leur grade.
Passage de AAP2 en AAP1	<ul style="list-style-type: none">● Par tableau d'avancement : il est accessible aux AAP2 ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans le 6^e échelon de leur grade et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans leur grade.
AVEC PPCR	
Passage du 1 ^{er} au 2 ^{ème} grade	<ul style="list-style-type: none">● Par examen professionnel : il est accessible aux agents ayant atteint le 4^{ème} échelon et ayant 3 ans d'ancienneté dans un corps de niveau C.● Par tableau d'avancement, il est accessible aux agents ayant atteint le 5^{ème} échelon et ayant 5 ans d'ancienneté dans un corps de niveau C..
Passage du 2 ^{ème} au 3 ^{ème} grade	<ul style="list-style-type: none">● Par tableau d'avancement : il est accessible aux agents ayant un an d'ancienneté dans le 4^{ème} échelon et 5 ans d'ancienneté dans un corps de niveau C. <p><i>Il n'y a pas d'accès par examen professionnel ou concours.</i></p>

ATTENTION :

DISPOSITION TRANSITOIRE : DURANT DEUX ANS, LES AGENTS AYANT ATTEINT LES CONDITIONS POUR S'INSCRIRE SUR LES LISTES EN 2017 ET 2018 SONT TOUJOURS PROMOUVABLES

CATÉGORIE B

Pour la catégorie B, le décret n° 2016-581 du 11 mai 2016 modifie divers décrets relatifs à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique de l'Etat (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032520064&categorieLien=id>).

AVANT PPCR	
B2 en B1	● Par examen professionnel : avoir au moins 1 an dans le 4 ^{ème} échelon de B2 et au moins 3 années de services effectifs dans un corps de B
	● Par tableau d'avancement : avoir au moins atteint le 7 ^{ème} échelon de B2 et au moins 5 années de services effectifs dans un corps de B
B1 en B+	● Par examen professionnel : avoir au moins atteint le 6 ^{ème} échelon de B1 et au moins 3 années de services effectifs dans un corps de B
	● Par tableau d'avancement : avoir au moins atteint le 7 ^{ème} échelon de B1 et au moins 5 années de services effectifs dans un corps de B
AVEC PPCR	
B2 en B1	● Par examen professionnel : avoir au moins atteint le 4 ^{ème} échelon de B2 et au moins 3 années de services effectifs dans un corps de B
	● Par tableau d'avancement : avoir au moins 1 an dans le 6 ^{ème} échelon de B1 et au moins 5 années de services effectifs dans un corps de B
B1 en B+	● Par examen professionnel : avoir au moins 1 an dans le 5 ^{ème} échelon de B1 et au moins 3 années de services effectifs dans un corps de B
	● Par tableau d'avancement : avoir au moins 1 an dans le 6 ^{ème} échelon de B1 et au moins 5 années de services effectifs dans un corps de B

CATÉGORIE A

Le décret du 2 septembre sur le statut des A devra être modifié pour tenir compte du nouveau grade attachés Hors Classe et des avancements de carrières. Pour cela un passage au CTM et au conseil d'état est nécessaire.

LES MINISTÈRES DE LA FONCTION PUBLIQUE N'ONT PAS TENU COMPTE DE LA DURÉE DES ÉCHELONS DANS LA REDÉFINITION DES CONDITIONS DE GRADE, DE CE FAIT LES AGENTS PERDENT UN AN.

LES ÉLUS CFDT EN CTR INSEE DEMANDENT UNE INFORMATION PRÉCISE SUR LES DISPOSITIONS TRANSITOIRES.

L'IMPACT DE LA COTISATION SOLIDARITÉ A ÉTÉ REMONTÉE AU NIVEAU DE LA FONCTION PUBLIQUE. CETTE BAISSA AURAIT DÛ ÊTRE ABSORBÉE PAR LA MONTÉE DES ACF ET TAI, MAIS LA DIRECTION A CHOISI DE LES BAISSER POUR LA MAJORITÉ DES ÉCHELONS POUR S'ALIGNER SUR LES MONTANTS DE L'IFSEE !

Et aussi...

MISE EN PAIEMENT DES REVALORISATIONS ENQUÊTEUR

La Direction va procéder en 2 fois pour mettre en paie le reclassement des enquêteurs 2ème classe :

- la paie de décembre comprendra le solde du 1er janvier au 30 septembre 2016 du traitement brut.

S'il y a changement de quotité et d'indice durant cette période, c'est le plus favorable qui sera retenu.

- la paie de janvier comprendra le traitement et les primes après reclassement et leur rattrapage depuis le 1er octobre 2016.

La Direction indique qu'une dizaine d'agents seront concernés par des trop-perçus lors du calcul du solde de la différentielle rémunération en mars 2017.

Environ 750 avenants ont été envoyés aux enquêteurs début novembre.

Le retour de cet avenant est indispensable à la mise en paie du reclassement depuis octobre 2016.

La CFDT dénonce l'absence de communication aux agents pour prévenir que la mise en paie ne se ferait pas rapidement au 4ème trimestre contrairement à ce qui leur avait été écrit avant le CTR du 23 juin.

NBI OPÉRATIONS TRANSVERSALES 2016

La liste des opérations transversales retenues pour 2016 (payées en 2017) se trouve sous : Ressources Humaines => Management => procédure NBI puis clic sur la «Liste des opérations 2016 retenues».

Lien : <http://www.agora.insee.fr/jahia/Jahia/site/dq-sg/op/edit/pid/165729>

FRAIS DE DÉPLACEMENT

Les établissements ayant un site de gestion financière dans leur région sont gérés par ce site depuis octobre-novembre, contrairement à la consigne nationale.

Il n'y a aucune simplification pour les agents.

Les demandes d'Ordre de Mission sont à faire avec les convocations obligatoires au moins 10 jours avant la mission. La fiche OM compte des éléments redondants et ne comprend pas les éléments concernant les réductions (carte fréquence, carte senior, carte invalide ...). Il n'y a pas non plus la possibilité d'utiliser le covoiturage ou les réseaux de bus (par exemple Ouibus et Blablacar) pour lesquels existe maintenant une facturation classique.

La procédure de remboursement est complexifiée avec une demande de signature du chef de service dans des délais réduits

Les justificatifs sont envoyés aux sites au risque d'être perdus.

Les agents hors Insee mais pouvant avoir leurs frais remboursés par l'Insee, sont oubliés.

Nous contestons ces consignes d'autant qu'elles diffèrent selon les sites de gestion financière.

La CFDT demande un groupe de travail du CTR sur les procédures mises en place par les sites de gestion financière.

Nous demandons l'ouverture de CTSD conjoint au niveau des SGF, pour l'instant refusé.

ENTRETIEN D'ÉVALUATION

La Direction veut réduire de 8 à 4 le nombre de modalités dans les formulaires d'entretien professionnel et instaure un quota pour le nombre d'agents considérés comme excellents

La CFDT demande de retirer ce quota car l'accord PPCR prévoit justement qu'il n'y ait plus de quota. Si l'Insee souhaite modifier le dispositif d'évaluation, elle doit réunir un autre groupe de travail spécifique dédié à l'évaluation et avoir l'accord du ministère.

La Direction indique qu'elle met en place ce quota pour remplacer le critère "somme des mois attribués sur 3 ans" dans les promotions de grades. Les autres critères sont l'âge, le classement par échelon décroissant, puis l'ancienneté décroissante de services publics et enfin l'ancienneté de grade.

Elle indique qu'elle veut réduire la liberté des notateurs pour éviter qu'ils donnent de trop bonnes appréciations.

Une mission de l'Inspection Générale sera lancée pour instruire les modes de reconnaissance du travail des agents : NBI, promotions.

Les élus demandent une consultation des élus en CAP et nous invitons les encadrants à valoriser le travail de leur équipe.

Tu préfères
travailler
MOINS
ou gagner
PLUS

parlons travail

Cfdt: Donnez votre avis sur parlonstravail.fr



INSEE

**S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS**

VOS ÉLUS CFDT AU CTR INSEE

TITULAIRES	SUPPLÉANTS
Henri MONS Normandie 02 31 45 73 07	Jannick RIVIERE Réunion Mayotte 02.62.48.89.18
Nathalie BAILLY Secrétaire générale Lorraine 06 26 84 65 14	Eric HENRY Secrétaire général adjoint 01 56 41 55 50

JE CHOISIS LA CFDT PARCE QUE

La CFDT est premier syndicat français, fort de 863 674 adhérents qui travaillent dans tous les secteurs professionnels, dans les petites et les grandes entreprises, dans le privé, dans le public et dans toutes les régions.

La CFDT est un syndicat où l'adhérent a des droits : être écouté, respecté, informé, défendu.

La CFDT est indépendante des partis et du côté des salariés avec pour objectif d'obtenir des droits nouveaux en faisant reculer les inégalités.

La CFDT est un syndicat pragmatique qui préfère trouver des solutions concrètes par le dialogue, mais n'hé-

site pas à se mobiliser pour obtenir satisfaction.

La CFDT est un syndicat laïc, respectueux de toutes les croyances religieuses ou philosophiques tant qu'elles ne conduisent pas à la haine, au racisme ou à l'exclusion.

La CFDT sait que le monde change, qu'il faut innover dans ses revendications pour répondre à la réalité que vivent les salariés.

La CFDT adhère à la Confédération européenne des syndicats. Elle se prononce pour une Europe politique, sociale, capable de créer des emplois et de préserver sa protection sociale.

La CFDT est consciente des enjeux planétaires. Elle est affiliée à la Confédération syndicale internationale pour peser sur les décisions.

REJOIGNEZ LA CFDT BULLETIN D'ADHÉSION

Nom :

Prénom :

Adresse personnelle :

N° téléphone :

Mél :

Indice :

Affectation administrative :

J'adhère à la CFDT à compter du / /

Date :

Signature



À RENVoyer À

CFDT INSEE

Fédération des Finances

51 avenue Simon Bolivar

75019 Paris

ADHÉREZ EN LIGNE