



## Compte rendu

# Groupe de travail RIFSEEP pour les emplois d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles

19 mai 2021

Un cinquième groupe de travail portant sur le RIFSEEP de l'ensemble des emplois régis par le décret 2019-1135 du 5 novembre 2019 (relatif aux emplois d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricole) s'est réuni le 19 mai 2021, sous la présidence de Xavier Maire, chef du service des ressources humaines et de Luc Maurer, adjoint à la directrice générale de la DGER.

Pour l'Alliance du Trèfle, y ont participé Franck Cayssials, Frédérique Lucas et Annick Pinard.

Xavier Maire indique que le Guichet Unique (constitué par la DGAFP et la direction du Budget) a accepté les propositions du ministère. Une enveloppe complémentaire est même prévue en 2022. Le ministre s'est félicité de ce résultat auprès des organisations syndicales.

Sur la répartition entre IFSE et CIA, le MAA avait prévu au départ que le CIA représente environ 5 % du RIFSEEP, mais le Guichet Unique a exigé que, pour les emplois fonctionnels, un taux de 15 % soit étudié. Finalement, c'est un taux aux alentours de 10 % qui est retenu, variable toutefois selon les emplois.

Le Guichet Unique a également accepté que le RIFSEEP soit rétroactif au 1<sup>er</sup> septembre 2020.

*L'Alliance du Trèfle et d'autres organisations syndicales se sont félicitées de ces résultats et ont demandé des précisions sur les montants et les modalités de modulation du CIA.*

L'administration a apporté les précisions suivantes :

### - Bascule au RIFSEEP

Elle devrait intervenir en septembre 2021. Sur la même paie devrait être déduit le montant des primes correspondant à l'ancien régime indemnitaire, et ajouté le montant des primes RIFSEEP depuis septembre 2020 (l'écart entre ces deux opérations est positif). Un courrier permettra d'expliquer le calcul à chaque agent.

Le CIA 2021 ne devrait apparaître que sur la paie d'octobre 2021, comme pour les autres agents du MAA. Les entretiens professionnels ont en effet été retardés et les services RH auront besoin de temps pour s'appropriier les nouvelles règles même si elles s'avèrent plus simples. Le souhait de versement du CIA 2021 pendant l'été ne sera donc pas réalisable.

### - CIA 2020 et CIA 2021

Le CIA 2020 sera égal à un tiers (correspondant aux 4 mois de septembre à décembre 2020) du montant de référence du CIA sans modulation.

Par contre le CIA 2021 fera l'objet d'une modulation selon les règles communes à tous les agents soumis au RIFSEEP. Les règles de modulation du CIA vont être modifiées en 2021, avec désormais une enveloppe globale attribuée à la structure et un montant de référence individuel, que l'encadrant fera varier en fonction de son appréciation de l'agent. Xavier Maire a indiqué qu'il s'agissait d'un régime variable et que la reconnaissance pour un collègue ayant fourni beaucoup

d'efforts devait être actée par ce vecteur.

L'administration n'a pas encore décidé si elle fixerait ou pas des bornes a priori. Cela sera précisé ultérieurement.

Pour les cadres relevant du statut d'emploi, le modulateur est le DRAAF qui recevra une enveloppe globale fonction du nombre de cadres dans la région.

Les organisations syndicales souhaitent un cadrage des appréciations et ont indiqué à cet égard que de nombreux cadres ne bénéficiaient pas d'entretien professionnel depuis plus d'un an ou que leur entretien professionnel n'était pas réalisé par le DRAAF, mais par le directeur D1 qui relève de la même enveloppe de primes.

L'administration va faire le point sur ce sujet.

#### - Logement pour nécessité absolue de service (NAS)

Pour l'administration, le RIFSEEP proposé pour les emplois en établissement, est prévu pour des agents logés, car tous agents qui relèvent du statut en établissement doivent en principe être logés pour NAS. Il ne peut pas y avoir un montant de RIFSEEP augmenté si les agents décident, par choix personnel, d'aller se loger ailleurs.

Les organisations syndicales s'interrogent sur l'existence du logement pour NAS pour les statuts d'emploi de directeur de CFA/CFPPA, et demandent un barème hors NAS pour les agents sans logement, jusqu'à ce qu'il y ait autant de logements pour NAS que de statuts d'emploi.

L'administration indique qu'une enquête sur les agents logés pour NAS a été lancée par les SRFD car les informations dans RenoiRH ne sont pas pas fiables actuellement et la donnée doit apparaître dans le SIRH.

Les organisations syndicales demandent par ailleurs qu'un inventaire soit fait sur la quantité et la qualité des logements dans les EPLEFPA. Normalement pour des emplois logés pour NAS, les Régions assument les logements. S'il n'y en a pas assez, les Régions doivent compenser et elles louent des logements à l'extérieur.

L'administration reconnaît que la question des logements mérite d'être évoquée auprès de Régions de France mais aussi directement avec les Régions, au cas par cas en s'appuyant sur les DRAAF.

Il est aussi remonté la difficulté de recrutement quand un établissement n'offre pas de logement, la compensation par les primes pouvant faciliter le recrutement. Xavier Maire indique que les cas où les agents ne peuvent se voir attribuer un logement doivent être traités comme des cas particuliers.

Les organisations syndicales évoquent également le cas des contractuels recrutés sur des emplois avec logement pour NAS et demandent s'ils peuvent aussi bénéficier d'un logement, d'autant que leur rémunération est souvent en deçà de celle des titulaires.

L'administration indique que si l'emploi bénéficie d'un logement pour NAS, c'est le cas quel que soit le statut de l'agent qui l'occupe. Il ne doit pas y avoir de discrimination vis-à-vis d'un agent contractuel. Par ailleurs pour ces postes, une réflexion est en cours pour réviser les rémunérations à la hausse et porter les contrats à 3 ans au lieu d'un an, avec une période d'essai plus étendue.

D'autres points feront l'objet de précisions ultérieures : l'intérim et la double direction qui ne concernent que quelques directeurs.



Les organisations syndicales ont évoqué également:

- la charte de gestion pour le statut d'emploi, pour laquelle un groupe de travail devait se réunir tous les ans, ce qui n'est pas le cas depuis 2019. La proposition de l'administration d'une réunion en 2022 semble trop tardive. L'attractivité des postes d'encadrants est à débattre car des agents (profil IAE notamment) sont prêts à partir en cours d'année scolaire, décision souvent précipitée par la gestion des mobilités au fil de l'eau.
- l'arrêté « liste » (arrêté du 14 novembre 2019 fixant la liste des emplois d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles) et le classement des établissements. L'administration prévoit de corriger les « coquilles » de l'arrêté « liste » d'ici un mois (avant la bascule RIFSEEP). Pour le classement des établissements, il est prévu une révision tous les 3 ans avec révision de l'arrêté « liste ».

Xavier Maire conclut la réunion en indiquant que le projet d'arrêté RIFSEEP sera présenté pour avis au comité technique ministériel du 27 mai.