

Comité technique d'établissement

Séance du 23 mars 2017

Démarche de mise en œuvre du RIFSEEP au Cerema *Point inscrit à l'ordre du jour pour information*

Le statut d'établissement public à caractère administratif confère au directeur général la responsabilité de la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

L'établissement s'inscrit dans la continuité des paramètres de gestion encadrant les exercices indemnitaires des agents d'un corps géré par les MEEM/MLHD, dans le respect du cadre réglementaire applicable à chacun des corps concernés.

Les notes de gestion des MEEM/MLHD du 30 septembre 2016 et du 24 octobre 2016 relatives à la mise en œuvre du RIFSEEP au titre de 2016 concernant certains agents affectés aux MEEM/MLHD définissent ainsi le cadre et fixent les critères devant présider à la mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire au sein du Cerema.

Ces dispositions constituent le socle du « référentiel Cerema », transposition du référentiel des MEEM/MLHD adapté à l'organisation de l'établissement.

La définition du référentiel Cerema de classement dans les groupes de fonctions et son application sont réalisées à l'échelle de l'établissement, sous la responsabilité du directeur général afin de garantir l'uniformité de la mise en œuvre du RIFSEEP au sein des directions techniques, territoriales et du siège.

1/ Champ d'application

Le travail de mise en œuvre du RIFSEEP au titre de 2016 porte uniquement sur l'IFSE et s'applique aux agents des corps concernés par la mise en œuvre du RIFSEEP à effet du 1^{er} janvier 2016 (filiale administrative).

2/ Repères chiffrés : 601 agents concernés au 31 décembre 2016

Attachés d'administrations de l'État	102
Inspecteurs des affaires maritimes	4
Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable	175
Secrétaires d'administration du MAAF	3
Techniciens supérieurs du développement durable	2
Adjoints administratifs des administrations de l'État	300
Adjoints techniques des administrations de l'État	15

3/ Étapes de la démarche

Bascule technique de la PFR au RIFSEEP	1 ^{er} janvier 2016
Consultation de la DRH des MEEM/MLHD sur la démarche menée au Cerema	Novembre 2016
Transposition du référentiel des MEEM/MLHD et adaptation à l'organisation de l'établissement : travail mené par la DRH du Cerema en lien avec les directions techniques et territoriales	Décembre 2016 – Janvier 2017
Travail itératif avec les directions techniques et territoriales de classement des postes dans les groupes de fonctions et identification des situations particulières (mobilité, changement de grade, promotion dans le corps de niveau supérieur, changement de groupe...)	Février – mars 2017
Présentation de la démarche aux OS en réunion informelle	7 mars 2017
Présentation pour information de la démarche au CTE	23 mars 2017
Consolidation du référentiel et du classement des postes dans les groupes de fonctions avec les directions techniques et territoriales.	Mars – avril 2017
Notification du groupe de fonctions et du montant d'IFSE	Courant 2 ^{ème} trimestre 2017

4/ Définition et application du référentiel de groupes de fonctions Cerema

Voir annexe 1 – Référentiel RIFSEEP Cerema

Le référentiel Cerema est la transposition des grilles de classement des postes dans les groupes de fonctions définies par la DRH des MEEM/MLHD adaptées à l'organisation de l'établissement. Il respecte les critères établis par la DRH des MEEM/MLHD¹. Sa clé d'entrée est le positionnement hiérarchique du poste dans l'organigramme de la direction technique, direction territoriale ou direction du siège, le niveau N correspondant au poste de directeur de l'entité.

5/ Première estimation de la répartition des postes dans les groupes de fonctions selon le projet de référentiel Cerema

	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
Postes catégorie A/A+	20%	12%	33%	35%
Postes catégorie B	20%	19%	61%	-
Postes catégorie C	75%	25%	-	-

¹ La répartition des fonctions au sein des différents groupes de fonctions est assurée sur la base :

- des critères fixés dans le décret du 20 mai 2014 :
- encadrement, coordination ou conception
- technicité, expertise ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
- sujétions particulières et degré d'exposition du poste
- du cadre défini dans les arrêtés pris pour l'application du RIFSEEP aux corps interministériels ou corps ministériels et dans la circulaire du 5 décembre 2014 du ministère de la fonction publique