

SYNDICAT NATIONAL DES OFFICIERS DE PORT – FORCE OUVRIERE
www.officierdeport.com

ANALYSE RIFSEEP

Le RIFSEEP, instauré par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié, a vocation à devenir le régime indemnitaire de l'ensemble des corps de fonctionnaires de la fonction publique de l'Etat, dans un objectif de rationalisation et simplification du paysage indemnitaire.

Cela signifie que les critères requis pour un classement par groupes de fonction sont :

- Encadrement, coordination ou conception
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
- Sujétion particulière et degré d'exposition du poste.

En clair : Il faut oublier le catégoriel des ports mis en place en 2008. Pour mémoire celui-ci avait été instauré pour harmoniser les primes des fonctionnaires en poste dans différents ports.

Par contre si on oublie le catégoriel, il faut tenir compte des spécificités de trois ports : Calais pour son tonnage, Mayotte et Saint Pierre pour leur « exotisme »

RIFSEEP :

RIFSEEP = IFSE + CIA

IFSE "représente" PSS fonctionnel

CIA "représente" PSS fonction qualité de travail fourni. Versé en 1 fois ou 2 fois /an.

IFSE :

Art2 : Partie en fonction du poste, de la nature de la fonction occupée.

- Les groupes sont formellement déconnectés du grade.
- La structure des corps pourra être utilisée pour déterminer le nombre de groupes.
- Cette indemnité repose sur une formalisation précise de critères professionnels liés aux fonctions.
 - o1° L'encadrement, la coordination ou la conception ;
 - o2° La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;

o3° Les sujétions particulières et le degré d'exposition du poste.

| | |
|------------------------|---|
| Groupe de fonctions OP | Plancher/Plafond annuel de l'indemnité de fonctions de sujétions et d'expertise |
| Groupe 1 | 13580/32130 € |
| Groupe 2 | 9770/25500 € |

| | |
|-------------------------|--|
| Groupe de fonctions OPa | Plancher /Plafond annuel de l'indemnité de fonctions de sujétions et d'expertise |
| Groupe 1 | 10720/19080 € |
| Groupe 2 | 6340/17480 € |
| Groupe 3 | 4540/16015 € |

LES PROPOSITIONS DU SNOP/FO SONT LES SUIVANTES :

Classement des groupes par fonction

- La proposition par fonction permet une valorisation de l'évolution et de l'expérience.
- Elle permet une équité entre les ports, la diversification entre grands et petits ports se fera par le fait que les plus grands ports ont des OP comme commandant, les plus petits des OPA, les plafonds seront donc différents.
- Les ports Catégorie 1 et 2 peuvent bénéficier d'un privilège de par leurs « degré d'exposition »

Officiers de port

En se basant sur le corps des attachés d'administration en service déconcentrés, établissements publics et entités assimilées.

- oGroupe 1 : Chef de division = Commandant de port + Cdt adjoint Calais+ adjoint Cdt Calais+ OP en AC
- oGroupe 2 : Adjoint à la fonction relevant du groupe 1 = Commandant adjoint

La répartition serait la suivante

| Groupe | Fonction | Nombre de ports concernés | Nombre de personnes concernées |
|--------|----------|---------------------------|--------------------------------|
| 1 | Cdt | 17 | 17 |
| 2 | Cdt Adj | 9 | 9 |

Officiers de port adjoints sur une base de 146 agents en PNA

-Base sur le corps des secrétaires administratifs en service déconcentrés, établissements publics et entités assimilées.

- oGroupe 1 : Chef de bureau = Commandant de port + les deux postes de responsables de capitainerie à Calais
- oGroupe 2 : Adjoint à la fonction relevant du groupe 1 = Commandant adjoint
Chargé de mission de contrôle avec encadrement = Responsable capitainerie
Un nombre d'OPA de Calais à définir et à discuter (concerne 14 agents)
Lieutenant de port de premier grade ayant une fonction particulière comme :
 - Responsable des marchandises dangereuses

- Responsable exploitation
- Secrétaire général

oGroupe 3 : Chargé de gestion sans encadrement = Officier de service en service posté (quart) n'assurant pas des fonctions d'encadrement.

| Groupe | Fonction | Nombre de ports concernés | Nombre de personnes concernées |
|--------|--|---------------------------|--------------------------------|
| 1 | OPA Cdt | 11 | 12 |
| 2 | Cdt Adj et Responsable capitainerie + L1 ayant des fonctions particulières | 23 | 60 |
| 3 | Officier de service et responsable activité spécifique | 11 | 74 |

Art3 : Partie en fonction du grade.

Cette indemnité repose sur la prise en compte de l'expérience professionnelle accumulée par l'agent et reste fixe indépendamment du port d'affectation. : Approfondissement des savoir-faire, consolidation des connaissances pratiques,...

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen en cas :

- de changement de fonctions ou de groupes de fonctions ou de mobilité au sein du même groupe (davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions),
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.
- de changement de grade à la suite d'une promotion.

Le principe du réexamen n'implique pas une revalorisation automatique du montant (elle doit être justifiée par « l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste)»

Le montant est conservé jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent ou de réexamen de l'IFSE selon les échéances prévues par la réglementation.

Proposition état :

| Grade et emplois | Montant minimal annuel |
|------------------|------------------------|
| Cpt 1ere grade | 2500 € |
| Cpt 2eme grade | 1750 € |

| Grade et emplois | Montant minimal annuel |
|--------------------------|------------------------|
| Responsable capitainerie | 1650 € |
| Lieutenant 1ere classe | 1450 € |
| Lieutenant 2eme classe | 1350 € |

CIA :

Document communiqué en vertu de l'article 10 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'accès à l'information.

Art4 : Liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

Sont appréciés la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.

-Se fonde sur l'entretien professionnel, il pourra être tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

-L'investissement collectif d'une équipe autour d'un projet porté par le service peut être pris en compte.

-Les attributions individuelles seront comprises entre 0 et 100% du montant maximal fixé pour chaque groupe de fonction.

-A une valeur de 15% RIFSEEP pour Cat A, 12% RIFSEEP Cat B.

Le complément indemnitaire est facultatif à plusieurs titres.

Tout d'abord, certains employeurs peuvent décider, pour un corps donné, de ne pas mettre en œuvre ce complément indemnitaire. Dès lors, aucun agent relevant du corps en question ne le percevra.

Ensuite, il est attribué afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent. Une insuffisance professionnelle peut donc justifier qu'il ne soit pas versé.

Enfin, le complément indemnitaire est par nature exceptionnel, comme les actuels « bonus » ou « reliquats de fin de gestion ». Son versement n'est donc pas automatique.

OP

| Groupe de fonctions | Montant maximal annuel du complément indemnitaire annuel |
|---------------------|--|
| 1 | 5670 € |
| 2 | 4500 € |

OPa

| Groupe de fonctions | Montant maximal annuel du complément indemnitaire annuel |
|---------------------|--|
| 1 | 2600 € |
| 2 | 2380 € |
| 3 | 2185 € |

Autres option : Critères d'expérience professionnelle :

On prévoit un montant destiné à l'expérience professionnelle. Ensuite, chaque point issu de l'évaluation justifiera une revalorisation de cette expérience.

Point pouvant être pris en compte :

- Nombre de langues parlé
- Occupation de divers postes consécutifs : MD, vigie, ...
- Formations et certificats en relation avec le travail
- Expérience dans d'autres domaines
- Connaissance de l'environnement de travail : port catégorie 1

Autres remarques sur le CIA :

- Comment est calculé ce le plafond.
- Comment sont définies les valeurs minimales/ maximales à appliquer ?

Document communiqué en vertu de l'article 10 de la loi n° 178 du 17 janvier 1978 (droit d'accès à l'information) et de l'article 69 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 (droit de récusation).

- 100% sur les évaluations individuelles ? Qui définit les objectifs à atteindre et leur objectivité ?
- Peut-on imaginer une marge de modification maximum comme c'est le cas aujourd'hui sur la modification des coefficients (-0.03 / +0.05)? Permet d'éviter des notes à la tête du client.
- Peut-on envisager la suppression du CIA et imaginer son application à du 100% dans l'IFSE?
- Peut-on utiliser le CIA comme une majoration pour CALAIS compte tenu de son tonnage, le port ultra marin compte tenu de leurs spécificités et pour un ou des postes en AC?

Primes supplémentaires :

Seront intégrées à l'IFSE :


- | | |
|---|---|
| -Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires | -Indemnité d'exercice de missions des préfectures |
| -La prime de rendement | -L'indemnité de polyvalence |
| -Indemnité de fonctions et de résultats | -L'allocation complémentaire de fonctions |
| -Prime de fonctions informatiques | -La prime d'activité |
| -Indemnité d'administration et de technicité | -L'indemnité de sujétion |

-Sont cumulable avec l'IFSE :

- Les indemnités d'ISH
 - L'indemnité des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex. frais de déplacement)
 - Les dispositifs d'intéressement collectif
 - Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex. indemnité compensatrice ou différentielle, GIPA, ...)
 - Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (ex. heures supp, astreintes)

- Article 2 du décret du 20/05/2014, un arrêté interministériel fixe pour chaque corps et emploi fonctionnel les plafonds afférents à chaque groupe de fonctions, y compris pour les agents bénéficiant d'une concession de logement pour nécessité absolue de service.

-Il convient de fixer des montants maximaux pour les agents bénéficiant d'une concession de logement pour nécessité absolue de service. Ce bénéfice constitue, en effet, un élément de rémunération en nature lié aux sujétions qui pèsent sur l'agent logé au titre de ses fonctions.



LE 15 MARS 2018
 VOS REPRÉSENTANTS -