



PUIGMAL Daniel, Secrétaire général
UNSa Développement Durable
DDT 10 – CS 40769 – 10026 TROYES
Téléphone : 03.25.80.56.77 – Port. : 06.82.30.13.67
Courriel : developpement.durable@unsa.org

Le Secrétaire Général
UNSa Développement Durable

à

Madame Cécile AVEZARD
Directrice des Ressources Humaines
SG/DRH/RS
Ministère de l'Environnement, de l'Energie et de
la Mer (MEEM)
Tour Pascal A
92055 PARIS LA DEFENSE CEDEX 04

Troyes, le 23 juin 2016

Madame la Directrice,

Vos services (SG/DRH/ROR) nous ont reçu en bilatérale le 7 juin 2016 pour nous présenter le projet de note de gestion sur le RIFSEEP et recueillir nos observations.

Nous avons noté avec satisfaction l'intérêt qui a été porté à bon nombre de nos remarques et l'écoute constructive de Mme PAYAN et de ses collaborateurs, permettant des échanges intéressants.

Pour notre part, nous avons souligné le décalage flagrant entre les ambitions affichées à l'origine de cette énième réforme de l'indemnitaire des agents de la filière administrative (...et technique ?) et, si l'on en croit les termes de cette réunion bilatérale, le manque d'argent pour la financer.

La réforme de rationalisation et d'harmonisation interministérielle de l'indemnitaire voulue par nos gouvernants au travers du RIFSEEP suppose de rapprocher autant que faire se peut votre note ministérielle de gestion du RIFSEEP des notes de gestion des ministères au sein desquels des agents partagent nos communautés de travail. C'est pourquoi nous avons exigé la recherche d'une convergence avec les ministères de l'Agriculture, de l'Intérieur, de l'Éducation Nationale, pour ne citer que ceux-ci parmi ceux dont on a pu lire les notes de gestion.

Afin d'avoir du sens pour les personnels, cette réforme doit également vous permettre de donner un signal fort aux agents en leur montrant votre solidarité, votre souci d'équité et votre volonté réelle de poursuite de la réduction des écarts indemnitaires engagée ces dernières années.

Vous trouverez ainsi, en annexe de ce courrier, l'ensemble de nos observations et demandes de modifications relatives au projet de note de gestion.

Je vous remercie de bien vouloir les prendre en compte, et vous prie d'agréer, Madame la Directrice, l'expression de ma considération distinguée.

Le Secrétaire général de l'UNSa Développement Durable

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'D. Puigmal', written in a cursive style.

Daniel PUIGMAL

ANNEXE – POINTS DU PROJET DE NOTE DE GESTION A RECONSIDÉRER

I. GESTION DE L'IFSE

1. Le socle indemnitaire tient compte des moyens budgétaires disponibles au titre des dépenses de personnel (p. 6)
 - ➔ *suppression de cette phrase, car le socle indemnitaire ne doit pas être susceptible de varier d'une année sur l'autre en fonction du contexte budgétaire.*
2. L'IFSE des agents dont les missions ne correspondent pas a minima à celles attendues pour un agent du grade afférent peut être inférieure au socle indemnitaire (p.6)
 - ➔ *trop ambigu, à préciser : ne concerne que certaines situations particulières relevant d'une insuffisance professionnelle.*
3. La situation des nouveaux entrants, notamment ceux qui étaient déjà fonctionnaires auparavant (par exemple retours de détachements ou de disponibilité) est traitée plus défavorablement que dans d'autres ministères et ne prend pas en compte la nature des fonctions occupées (p. 6 puis p. 8)
 - ➔ *convergence à rechercher, notamment avec le ministère de l'Intérieur.*
4. Primes et indemnités intégrées dans le RIFSEEP
 - ➔ *maintien des spécificités de la prime informatique et de l'indemnité de régisseur d'avances et de recettes dans le cadre du RIFSEEP.*
 - ➔ *intégration de l'IDT à l'IFSE.*
 - ➔ *maintien de l'IDA sous forme de complément d'IFSE (cf. Corse).*
5. Les montants du complément d'IFSE pour les agents de catégorie C affectés en région Ile-de-France hors administration centrale ont été revus à la baisse par rapport aux fiches techniques soumises aux organisations syndicales en septembre 2015 (exemple pour un AA1 : 130 euros contre 480 euros initialement) / p. 40
 - ➔ *reprise, a minima, des montants initiaux dans la note de gestion.*

II. MODALITÉS DE BASCULE A L'IFSE

1. Le montant de l'IFSE à la date d'entrée en vigueur du RIFSEEP, égal au cumul des primes et indemnités antérieures, est néanmoins revu en cas de variation de la situation administrative de l'agent à la date de bascule (p. 7)
 - ➔ *a minima, application du régime indemnitaire le plus favorable à l'agent, en convergence avec le ministère de l'Intérieur.*
2. Les montants d'IFSE inférieurs aux socles indemnitaires lors de la bascule ne seront pas augmentés en conséquence (p. 7)
 - ➔ *impossibilité de percevoir moins que le socle indemnitaire fixé.*
3. Dans l'attente des résultats du chantier relatif au classement des postes dans les groupes de fonctions, à titre transitoire, les groupes de fonctions sont définis à partir d'une transposition mécanique des cotations de la PFR ou selon les grades pour les agents qui ne bénéficiaient pas de la PFR (p. 7)
 - ➔ *il est inacceptable que les groupes de fonctions ne soient pas déjà définis comme dans les autres ministères (Intérieur, MAAF, Défense), avec la possibilité d'ajouter ultérieurement d'éventuelles nouvelles fonctions issues de réorganisations de services en cours. Par conséquent, les agents classés de façon temporaire dans un groupe de fonctions provisoire et qui se verront reclassés ensuite dans un groupe de fonctions définitif inférieur ne doivent pas subir de baisse de leur IFSE à cette occasion.*

4. Le montant d'IFSE alloué au 01/01/2016 sera notifié au plus tard en octobre 2016 (p. 10)
→ *notification dans les meilleurs délais.*

III. ÉVOLUTION DE L'IFSE

1. La valorisation de l'IFSE n'est pas retenue en cas de changement de fonctions au sein du même groupe de fonctions (p. 7)
→ *disposition contraire au principe même du RIFSEEP (valorisation des parcours professionnels notamment par la diversification des compétences) et à la circulaire interministérielle, par conséquent, convergence à rechercher avec les ministères de l'Intérieur et de l'Éducation Nationale.*
2. Les modalités de réexamen de l'IFSE tous les quatre ans seront précisées ultérieurement (p. 7)
→ *l'expérience d'un agent sur un poste donné est acquise bien avant ce délai de quatre ans (durée de poste moyenne de trois ans entre deux mobilités), une convergence est à rechercher avec le ministère de l'Éducation Nationale (réexamen tous les trois ans).*
3. Il est prévu une variation à la baisse de l'IFSE en cas de mobilité vers un groupe descendant (p. 8)
→ *mesure contraire au principe d'égalité notamment pour les agents appartenant à des corps interministériels, et qui constitue de surcroît un frein à la mobilité. Garantie de maintien de l'IFSE dans ce cas, en convergence avec les ministères de l'Intérieur et de l'Éducation Nationale.*
4. Cas des promotions (p. 8) :
→ *préciser la date d'effet du nouveau montant d'IFSE résultant de la promotion : "date d'effet statutaire".*
→ *augmentation de l'IFSE pour tous les agents de catégorie C (adjoints administratifs, adjoints techniques et syndics des gens de mer) en cas de promotion de grade, à l'instar des agents des autres catégories. L'évolution doit être identique entre agents d'administration centrale et agents de services déconcentrés.*
5. Cas des mutations entre AC et SD (p. 8) :
→ *impossibilité de variation de l'IFSE à la baisse en cas de mobilité subie (lors de réorganisations de services par exemple).*
6. Les montants de revalorisation de l'IFSE prévus en cas de promotion dans le corps, d'avancement de grade ou de changement de groupe de fonctions sont insuffisants et nettement inférieurs à ceux fixés par les autres ministères (annexes).
→ *recherche d'une convergence avec les autres ministères, notamment le ministère de l'Intérieur.*
7. Nous dénonçons une nouvelle fois, en tant qu'outil, la disparition du comité de domaine "GRH et Affaires juridiques" ; à tout le moins l'absence de tout outil de mesure – et de récompense – de l'expertise des agents.
Dans la PFR, il coûtaît peu à la DRH d'offrir une surcote de 0,5 aux spécialistes et experts qui ne pourraient plus être labellisés faute de comité ad hoc.
On ne saurait accepter la reconduction de cet ubuesque état de fait lors du passage au RIFSEEP, a fortiori lorsque le titre même de l'outil fait référence à l'expertise. Il est donc urgent de réfléchir au nouvel outil qu'on nous promet depuis des années afin qu'on sache qui sera apte à apprécier non seulement l'expertise de tel ou tel agent mais aussi son évolution et comment cela se traduira en termes indemnitaires.

IV. SITUATION DES PERMANENTS SYNDICAUX

Nous sommes fermement opposés à la différenciation opérée au niveau du classement dans les groupes de fonctions entre les agents déjà permanents syndicaux au 1^{er} janvier 2016 et ceux qui le sont devenus ou deviendront après cette date (annexes attachés, SA, TSDD).

Plus largement, nous constatons que ces agents étaient, dans le cadre de la PFR, mis à la moyenne alors que, dans le projet de note, le calcul a été opéré différemment et ces mêmes agents intégreront le groupe de fonctions le moins élevé. L'exemple a été pris en séance pour les attachés : le permanent AAE était à la cotation 3 et doit donc intégrer le G3 et pas le G4.

- ➔ *l'exercice de comparabilité doit être fait, pour l'ensemble des permanents appartenant aux différentes catégories A, B ou C, dans le même esprit d'équité afin que les permanents syndicaux ne soient pas traités de manière plus sévère que le reste du personnel.*
- ➔ *le classement dans les groupes de fonctions des permanents doit être revu, en convergence avec le MAAF.*

V. CIA

Les modalités du CIA pour 2016 doivent figurer dans la note de gestion 2016.

Par ailleurs, les plafonds définis pour le CIA sont insuffisants pour permettre le paiement des intérimis de longue durée.

- ➔ *réexamen nécessaire afin de ne pas pénaliser les agents qui acceptent des intérimis sur de longues périodes.*

Nous revendiquons que, faute pour le CIA de garantir de manière pérenne la prise en compte des efforts des agents dans leur manière de servir et leurs résultats, l'IFSE compense en offrant des possibilités d'évolution indemnitaire régulières, même sans changement de poste.

VI. RECOURS INDEMNITAIRES

Dans la version initiale, les modalités de recours ne figuraient pas. Nous l'avions contesté. Désormais elles le sont par décalque des modalités de recours PFR (note de gestion du 3 août 2012) – p. 9

- ➔ *Nous dénonçons cependant le fait que les recours au titre de l'année 2016 soient de fait vidés de toute substance (classement dans des groupes de fonctions provisoires, absence de CIA ?). Plus largement, vu le sort fait au CIA et faute pour l'entretien professionnel de continuer à servir d'outil de référence pour apprécier l'évolution indemnitaire de tel ou tel agent sur l'IFSE, l'administration se trouve de facto libérée de tout « compte à rendre ».*
- ➔ *doivent figurer dans la note les modalités de recours pour les agents qui ne percevaient pas la PFR.*