



Daniel PUIGMAL, Secrétaire Général
UNSA DEVELOPPEMENT DURABLE
DDT 10 - B.P.769 - 10026 TROYES
Téléphone : 03.25.80.56.77 - Port.: 06.82.30.13.67
Courriel : developpement.durable@unsa.org

Le Secrétaire Général de
l'UNSA DÉVELOPPEMENT DURABLE

à

Monsieur François CAZOTTES
Directeur des Ressources Humaines
du Ministère de l'Ecologie, du Développement Durable et de
l'Energie (MEDDE)
Tour Pascal A
92055 PARIS LA DEFENSE Cedex 4

Troyes, le 12 MAI 2014

OBJET : Bilan PFR 2013/bilatérale du 28 février 2014.

PJ: 2

Monsieur le Directeur,

A l'issue de la bilatérale PFR qui s'est tenue le 28 février 2014 et dans l'attente d'une réunion plénière, l'UNSA souhaite, par la présente, synthétiser pour mémoire, l'essentiel des observations qu'elle a été conduite à formuler.

Vous voudrez donc bien vous reporter aux annexes jointes au présent courrier.

Nous retenons, pour notre part, les points saillants suivants en termes de bilan et de perspectives.

L'annonce, par la DGAFP, d'une réforme du régime indemnitaire et la diffusion de projets de textes - au demeurant quasi unanimement contestés par les organisations syndicales - ainsi que l'auto-satisfaction dans laquelle vous vous cantonnez lors des bilans annuels de la PFR, ne sauraient constituer un alibi audible pour figer, une fois encore, comme en 2012 puis 2013, l'écriture initiale de la note de gestion malgré les évolutions indispensables que nous vous demandons.

La PFR nous a été, en son temps, «vendue» comme un outil de justice et de réduction des écarts indemnitaires. Si nous n'étions pas dupes, nous considérons, sans risque d'être démentis, que les personnels administratifs ont largement joué le jeu des efforts collectifs à consentir.

Les personnels percevant la PFR doivent obtenir une progression de leur régime indemnitaire à l'équivalence de celle consentie pour les personnels soumis à d'autres régimes indemnitaires et déclinées de manière identique (les revalorisations de part fixe dans l'indemnitaire doivent se mettre en place de manière juste pour tous les personnels quel que soit leur régime indemnitaire).

Nous constatons, qui plus est que, loin de constituer un outil de justice entre filières ou spécialités, les modalités d'application de la PFR choisies dans nos Ministères s'écartent des principes initiaux en creusant les écarts au sein même des corps auxquels elle s'applique. Elle défavorise en effet les collègues les moins bien lotis en produisant un rendement de la part R inversement proportionnel au niveau de grade/fonction occupé. Ce sont ainsi, à titre d'exemple, les parts R des attachés du 1er grade en services déconcentrés qui sont les plus modulées, pour atteindre 50 % du total de leur régime indemnitaire.

Ce déséquilibre doit impérativement être corrigé dès cette année.

C'est pourquoi nous réitérons notre demande tendant à ce que vous engagiez un travail de revalorisation de la part Fonctions, seule de nature à sanctuariser de manière admissible la part fixe lors du passage au nouveau système indemnitaire imaginé par la DGAFP pour se substituer à la PFR et s'étendre à l'ensemble des corps. A fonctions comparables, cotations identiques et rendement semblable !

L'UNSA revendique également une revalorisation de la part R, au vu du tassement des montants moyens indemnitaires observés, surtout sur le premier grade d'attaché depuis 4 ans et qui sont, a contrario, les plus modulés !

Nous rappelons que le bilan statistique conduit à constater des moyennes, mais il cache des réalités très diverses : les revalorisations de la part R dissimulent des contrastes très forts d'un périmètre d'harmonisation à un autre (amplitudes d'évolution pour quelques agents cachant une stagnation pour une majorité, une baisse lors des mobilités, un tassement indemnitaire dans le cadre du passage au principalat hors DAC ...).

La création d'une 4^{ème} cotation de la part F (5) pour les SAC DD en SD contribue également au creusement des écarts. De plus, elle ne participe pas à la convergence avec le MAAF pas plus qu'elle ne prédispose à l'entrée dans le futur dispositif indemnitaire.

Les SACDD de la filière «Administration Générale» ne sauraient accepter une dérive continue des cotations de fonctions entre «Administration Générale» et «Contrôle Transports», contraire à la philosophie même d'une fusion des corps considérés et génératrice d'iniquités incompréhensibles, de rancœur, d'opposition entre spécialités et, in fine, de démotivation. Un alignement par le haut doit s'envisager rapidement.

Par ailleurs, l'UNSA attire votre attention quant à la situation des TSDD ex CAM qui sont soumis au régime de la PFR mais ne bénéficient pas des mêmes mesures indemnitaires que les agents effectuant des missions de nature similaire (mission de police, lutte contre le braconnage...). Ainsi, nous vous demandons de prendre les dispositions nécessaires à la perception, de la prime de port d'arme en pour les agents concernés.

Vous le savez, l'UNSA ne raisonne pas en faisant abstraction des contraintes budgétaires. Elle considère en revanche que ces contraintes doivent conduire, dès lors que les enveloppes catégorielles s'amaigrissent, à une juste et rigoureuse répartition des efforts à consentir autant qu'une équitable distribution des gains escomptés, seule condition de leur acceptabilité.

En l'attente de vous lire sur ces points,

Veuillez agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments respectueux.

Le SECRETAIRE GENERAL
de l'UNSA DEVELOPPEMENT DURABLE



Daniel PUIGMAL

I) Observations générales

Chaque année, l'UNSA réclame, entre autre, dans le cadre de ces bilans PFR, des éléments sur :

- des comparaisons hommes-femmes ;
- la mise en place d'outils de mesure et de suivi des écarts indemnitaires ;
- l'affichage de règles de gestion des congés maternité et longue maladie ;
- un bilan des intérim.

L'UNSA se félicite donc de **voir pour la première fois apparaître un bilan hommes-femmes** tout en déplorant que l'ensemble des autres demandes n'aient toujours reçu aucune réponse.

Les éléments produits, pour être riches et intéressants, demeurent purement statistiques et les commentaires de la DRH, outre qu'ils sont pour la plupart strictement «copiés-collés» d'une année à l'autre, ne présentent **aucune approche de GRH, aucun commentaire sur les mouvements structurels qui se dessinent ici ou là, illustrant le choix d'un lissage global des populations concernées...**

En cette prétendue dernière année de PFR, et **dans la perspective de l'entrée dans le nouveau régime indemnitaire (IFEEP), il eût été utile de présenter le bilan sur l'ensemble de la période des 3 années pleines (2011, 2012 et 2013).**

Sans reprendre, ici, l'ensemble de nos critiques de fond formulées depuis l'origine de la mise en place de la PFR, nous ne pouvons pour autant partager le bilan de satisfaction de l'Administration.

II) Périmètre global

Outre les observations de détail qui ont été formulées oralement le 28 février 2014 (par exemple constats relatifs aux variations des périmètres et ipso facto des populations), l'ensemble des résultats fait apparaître de manière globale des **variations faibles**, des mouvements modérés, des évolutions ou écarts peu marqués. Pour autant, si la DRH s'arrête là en termes de commentaires, il convient toutefois de noter que ces évolutions positives ou négatives ne sont pas nécessairement neutres en termes de signification tendancielle, notamment quant aux structures d'emplois occupés par les attachés.

Des mouvements peuvent ainsi se dessiner bien que leur représentation statistique ne soit pas encore très perceptible ni nécessairement parlante au premier coup d'oeil. Il aurait, donc, été intéressant qu'au delà des constats purement statistiques, la DRH esquisse des positionnements en termes de GRH.

III) Données propres à l'Administration Centrale

Part Fonctions :

Un certain nombre de données relatives à certaines DG manquent. Si cette absence s'expliquent par le fait que la DGEC ou la DGPR réunissent peu d'attachés, établir des moyennes à partir d'une assiette faible introduit des biais dans les comparaisons, un mouvement pouvant entraîner plusieurs points de % en variation.

S'agissant de l'évolution 2012/2013 de la part F moyenne par agent et par grade, on remarque une baisse de la moyenne de la part F des APAE. Dans le cadre de l'entrée dans le nouveau régime indemnitaire, il faut veiller impérativement à sécuriser et à augmenter la répartition part F/part R.

L'UNSA constate une baisse du nombre d'AAE d'Administration Centrale bénéficiant d'un coefficient de poste égal ou supérieur à 3. Ce fait démontre le retrait des attachés (es) d'un certain nombre de postes à responsabilité. L'UNSA regrette vivement cet état de fait d'autant plus que l'examen professionnel d'attaché principal, sous forme de RAEP, tend à valoriser le parcours de l'agent, notamment dans une dynamique «ascendante».

De même, la baisse du nombre d'APAE d'Administration Centrale bénéficiant d'un coefficient de poste égal à 3,5 démontre, tout comme sur le 1^{er} grade, que, sans que puisse être mis en lumière des capacités moindres que les agents occupant en réalité lesdits postes, leur échappe un certain nombre de postes à responsabilités, malgré une augmentation du nombre d'APAE en 2013 (+16). Ce constat est inquiétant en termes de gestion d'une dynamique de corps.

De la même manière que pour les 1^{er} et 2^{ème} niveaux, on constate que la cotation moyenne bénéficie à un nombre d'emplois fonctionnels moins élevé qu'en 2012. Dans le même temps, la cotation la plus faible concerne davantage d'agents. Là encore, l'UNSA regrette que des postes à responsabilité sont moins pourvus par les CAEDAD. Ces observations ne vont pas dans le sens des propositions contenues dans l'audit CGEDD sur les attachés publié au printemps 2012...

Part Résultats :

Si on constate une évolution positive des coefficients de part R vers les cotations supérieures à 3, on ne peut en revanche que regretter que seulement 20% des agents aient connu en 2013 une augmentation > 0,20 alors qu'ils étaient 46% en 2012. L'UNSA avait, depuis le premier bilan de la PFR, alerté sur les risques d'un blocage du système, notamment en raison de la définition d'une moyenne-cible annuelle qui contraint les évolutions des coefficients de résultats. Au 1^{er} niveau, l'Administration Centrale est clairement touchée. En outre, il faut constater une légère baisse du nombre d'agents ayant bénéficié d'une augmentation de coefficient R (76% en 2013 contre 80% en 2012). Au total, les AAE présentent une moyenne de 3,23.

L'UNSA constate une légère baisse à la DGALN. La prime ALUR, dont le montant de l'enveloppe distribuée a été pris sur l'enveloppe PFR de la DGALN, peut expliquer cette stagnation, en regard des autres DG. En effet, la prime ALUR versée pour récompenser les agents ayant eu à fournir un effort supplémentaire lors des travaux parlementaires, ne vient pas augmenter les coefficients des agents qui l'ont perçue mais elle correspond à un versement exceptionnel compris entre 400€ et 1200€ selon les agents.

Chez les APAE et CAEDAD, on constate une très nette évolution des cotations. Pour les APAE, elle s'explique par l'augmentation de leur moyenne-cible de 2,80 à 3,25 en 2013. Au total, les APAE présentent une moyenne de 3,10 pour l'année 2013.

En revanche, les APAE et CAEDAD du CGDD ont très peu bénéficié de la revalorisation de la moyenne-cible 2013. En outre, les APAE et CAEDAD de la DGALN n'ont pas été bloqués dans leur évolution de part R malgré la prime ALUR, et ce, en raison de l'augmentation de la moyenne-cible utilisée à plein par la DGALN. En comparaison avec les AAE de la DGALN, ces derniers pâtissent d'un blocage du système car il n'y avait pas de marges de manœuvre sur leur grade, la moyenne-cible n'ayant vraiment augmenté que pour le deuxième grade.

Des correctifs doivent être envisagés pour garantir que le fossé entre grades ne se creusera pas.

IV) Données propres aux services déconcentrés et aux autres services

Part Fonctions :

Sur le premier grade harmonisé en DREAL-DEAL, nous constatons un léger affaissement de la cotation 3,5 au profit de la cotation 3, plus sensible en DDI qu'en DREAL.

Si la moyenne globale des coeff. de fonctions est stable en DREAL, elle baisse en DDI (baisse moyenne de 26 €) et il n'échappe pas au lecteur que la DRH traduit ce constat comme constituant «une légère évolution moyenne» !(- 0,49%).

Autrement dit, la part fixe de la PFR a tendance à s'éroder au profit de la revalorisation mécanique de la part R passée de 3,10 en 2011 à 3,25 en 2013, **faisant des attachés de SD au 1^{er} grade, avec un rapport F/R de 50/50, les plus défavorisés du système !**

Sur le second grade, harmonisé en MIGT (hors emplois fonctionnels), comme au premier niveau, le constat peut être fait d'un très léger affaissement de la cotation la plus haute (4,5) au profit de la cotation immédiatement inférieure (4). Mais globalement, c'est le seul niveau de grade qui voit l'écart entre AC et SD se réduire, si l'on s'en tient à la moyenne de la part F : augmentation à peine perceptible (+ 24 €) (soit +0,27% !!!) de la moyenne SD et baisse significative de la moyenne AC (-109 €) (soit - 1,02%).

Si, comme l'écrit l'Administration, la répartition des cotations est restée stable, on constate cependant que la population des responsables d'entités diminue alors que celle des adjoints et CM augmente. Il y a là une attention particulière à porter. C'est une question de nature structurelle qui n'est pas un problème de PFR en tant que tel mais que la PFR révèle : les attachés encadrent moins...

Or, il n'y a pas moins d'encadrement à faire puisque, parallèlement, on constate que le nombre d'adjoints augmente...

Part Résultats :

Au premier niveau de grade, on constate une grande stabilité par rapport à 2012 dans la répartition des cotations. Mais on s'interroge sur la plus-value du commentaire de l'Administration : «91 % des coefficients sont compris entre 2 et 4» ! 99 % des hommes adultes mesurent entre 1 et 2 m. Et alors ?

Il eût été plus intéressant d'analyser les variations éventuelles au sein de chaque groupe : combien ont augmenté de 0,01, 0,1, 0,2, etc...

En effet, mécaniquement, avec une moyenne cible de 3,25, c'est évidemment entre les coefficients 3 et 4 que se concentre la population !

De même, il aurait été intéressant de croiser ces chiffres avec la pyramide des âges ...

En tout état de cause, la stabilité des répartitions de population par coefficient indique clairement la saturation du système à budget contraint.

On note que les écarts constatés les années précédentes, dans telle ou telle DREAL, par rapport à la moyenne cible, se sont globalement résorbés mais certaines régions restent encore en dessous de cette moyenne. Il est inadmissible que l'ensemble de l'enveloppe ne soit pas distribué !

A titre d'exemple, quand la moyenne cible était à 3,20, la DREAL Franche Comté était à 3,13 et quand la moyenne cible passe à 3,25, cette même DREAL est à 3,21. En revanche, la DREAL Aquitaine, à 3,18 en 2012, a comblé son retard et est à 3,25 cette année. Idem, dans une moindre mesure pour Languedoc Roussillon, Lorraine et Pays de Loire (3,19/3,25).

La DREAL Picardie était le mauvais élève (3,16 pour 3,20) mais revient pratiquement à niveau (3,24 pour 3,25).

Inversement l'Alsace, largement au-dessus en 2012 rentre dans le rang en 2013 (3,24/3,25) cependant que Nord-Pas-de-Calais réduit son «train de vie» (3,27 en 2012 ! et 3,26 en 2013).

L'Île de France reste au-dessus de la moyenne.

Mais, rapportés aux résultats 2011, on voit que le retard pris (Limousin par ex) ne se résorbe que difficilement (collègues défavorisés depuis l'origine de la mise en place de la PFR) et c'est injustement dans cet état de fait que nos collègues concernés rejoindront le nouveau régime indemnitaire lorsqu'il sera mis en place, si une correction n'est pas apportée en 2014.

Retenons que 74 % des DREAL ont a minima respecté la moyenne cible en 2013 alors qu'elles n'étaient que 56,5 % à le faire en 2012.

Le mauvais élève reste la DREAL Limousin qui plafonnait à 3,18 au lieu de 3,20 en 2012 et est, cette année, à 3,15 au lieu de 3,25 !

24 % des agents ont connu une augmentation supérieure à 0,2 en 2013 c/ 32 % en 2012 et 70 % des agents ont augmenté c/ 83 % en 2012. Le tassement est donc sensible.

Au total, sur le 1^{er} niveau de grade et contrairement au second, la moyenne globale en AC augmente de 1,18 % (65 €) contre 1,42 % en SD (+ 74 €), établissant ici de manière évidente que c'est la part F qui peut, seule, rendre le cas échéant attractifs les postes en centrale.

Sur le second niveau de grade, on constate là aussi une stabilité par rapport à 2012 dans la répartition des cotations.

Mais le pas de 1 choisi par la DRH, pour établir ses statistiques, est contestable et lisse abusivement les choses.

Au demeurant, la moyenne des cotations reste inférieure à la moyenne cible, comme l'an passé (décalage de 0,05) ; autrement dit le passage de la moyenne de 3,20 à 3,25 n'a pas profité aux agents du second niveau de grade.

En revanche, en s'en tenant à la moyenne globale établie par l'Administration, **force est de constater un creusement du fossé entre AC et SD** ; lorsque cette moyenne globale augmente de 4,50 % en AC (soit + 306 €), elle n'augmente que de 1,74 % en SD (100 €).

S'agissant enfin des résultats constatés MIGT par MIGT, 29 % des agents ont connu une augmentation supérieure à 0,2 en 2013 contre 34 % en 2012 et 74 % des agents ont augmenté contre 72 % en 2012. Si l'on tient compte du fait que la majorité des augmentations est inférieure à 0,20, **le constat précédent d'un tassement général se confirme.**

Si l'on s'arrête un instant sur les montants globaux (F+R) tous grades confondus et alors que les données initiales de répartition entre F et R, lors de la mise en place de la PFR, étaient de l'ordre de 60 (F)/40 (R), nous avons fait état dès 2012 devant la DRH de la dérive qui se faisait jour dans la mesure où la part R prenait le pas sur la part F, notamment sur le 1^{er} grade en SD ; **autrement dit, ainsi que noté précédemment ci-dessus, les agents les moins bien lotis faisaient le plus les frais du système.**

Cette observation se confirme totalement en 2013 et augure mal l'entrée de nos collègues «attachés de base» dans la remplaçante annoncée de la PFR !

		Répartition F/R 2013	Répartition F/R 2012	Répartition F/R 2011
1er grade	AC	57,5/42,5	57,6/ 42,4	58 / 42
	SD	50/50	50,8 / 49,2	51,5 / 48,5
2ème grade	AC	61 / 39	62,5 / 37,5	64 / 36
	SD	60 /40	60,8 / 39,2	60,6 / 39,4
Empl Fonct	AC	61,5 / 38,4	62,6 / 37,4	64,6 / 35,4
	SD	62,5 / 37,5	62,6 / 37,4	63,7 / 36,3

3 constats s'imposent :

- sur tous les grades et tant en AC qu'en SD, la part modulée augmente au détriment de la part fixe (cf comparaison avec évolution indemnitaire d'autres corps...) ;
- la remarque UNSA de 2012 relative au soin particulier à accorder au 1^{er} niveau en SD n'a pas été suivie puisque le phénomène s'est même accentué ;
- certes l'emploi fonctionnel s'en sort mieux (part R inférieure à 40) mais, même sur ce niveau CAEDAD, la part R a cependant «gagné» 3 points en 3 ans en AC et 1,2 points en SD.

Il y a donc bien une question fondamentale d'équilibre F/R à régler, y compris dans la «perspective IFEEP». Les correctifs doivent donc être apportés au cours de l'exercice PFR 2014 à fortiori, s'il doit constituer la dernière année de soumission des attachés à la PFR.

**Tableau général:**

Années	Administration centrale	DREAL	DDI/DEAL	Autres	Total
2011	660	1471	3444	633	6351
2012	771	1455	3301	683	6210
2013	752	1404	3129	586	5871

Commentaires:

L'UNSA constate une diminution de 339 agents entre 2012 et 2013 sur les effectifs globaux dont les DDI/DEAL ont principalement fait les frais (- 172 agents).

Le retrait de VNF (ex SN) et de la DSCR n'explique pas tout (150 agents au maximum).

Par ailleurs, ce tableau ne reflète pas la réalité de la situation avec l'arrivée de plus de 200 adjoints administratifs dans le corps des SAC DD en 2013. Ces derniers ne sont pas tous (voire pas du tout) comptabilisés dans le bilan PFR 2013 bien que bénéficiaires, avec effet rétro-actif du 1^{er} janvier 2013. En effet, les lauréats des examens professionnels n'étaient pas nommés au moment de l'harmonisation par les services.

Une projection a-t-elle été réalisée pour tenir compte de ces nominations, le budget 2014 devant intégrer le versement de la PFR pour ces agents en 2014 au titre de 2013 et 2014 ? Cela a-t-il été budgétisé et si oui, à quelle hauteur ?

Un bilan PFR a-t-il été réalisé pour VNF ? Quel est désormais le régime indemnitaire des agents en poste à la DSCR: celui du Ministère de l'Intérieur ou la PFR du MEDDE ? Si PFR du MEDDE, bilan prévu ?

Lors d'examen de recours PFR en CAP, les élus à la CAP des SAC DD ont découvert que les règles de la note de gestion du MEDDE n'étaient pas appliquées à l'ENIM, cet établissement ayant édicté ses propres règles. Quel contrôle de ces règles par les Ministères de tutelle ?

L'UNSA demande une clarification sur la PFR dans les établissements publics.

Par ailleurs, nous avons constaté parmi les services «autres», tant en Administration Centrale qu'en Services Déconcentrés l'«APB». De quel service s'agit-il ?

Part Fonction:

La présentation du bilan PFR ne fait pas apparaître les moyennes des parts F par direction d'Administration Centrale, contrairement aux données, pour les services déconcentrés, par zone de gouvernance. Pourquoi la moyenne-cible de la part F ne s'applique-t-elle pas autant en Administration Centrale qu'en services déconcentrés ? Pourquoi une présentation différente selon l'AC ou les SD ? Les données font apparaître des seuils critique (exemples: DGEC et DGPR avec des effectifs de 6 et 10 agents). Une harmonisation est-elle possible dans ces services ?

Sur le même registre, l'UNSA réitère sa demande de retirer le CMVRH du périmètre d'harmonisation du SG et que ce SCN retrouve sa commission indemnitaire propre comme cela était le cas en 2012 puisque l'effectif (85 SAC DD) est bien supérieur à la plupart des DAC.

En AC, 2 SA bénéficient d'une part F inférieure à 3,7 alors que la part minimale est fixée à 3,7. Quel en est le motif ?

L'UNSA demande également la transparence des postes occupés ayant permis la reconnaissance de la qualité d'expert (10 agents concernés en 2013).

Sur la part F, en Administration Centrale comme en services déconcentrés, l'UNSA constate une diminution globale de la proportion d'agents bénéficiant de la cotation minimum avec une diminution plus accentuée en Administration Centrale (- 15% en 2 ans) et une stagnation de la cotation minimum (3,5) pour les SAC DD de la spécialité «Administration Générale» en services déconcentrés (51%).

Années	Administration centrale Part F minimum	Services déconcentrés Part F minimum
2011	3,3: 68%	3,2: 49% (mais 51% pour les SAC DD de la spécialité «administration générale»)
2012	3,5: 56%	3,5: 47% (mais 54% pour les SAC DD de la spécialité «administration générale»)
2013	3,7: 53%	3,5: 44% (mais 51% pour les SAC DD de la spécialité «administration générale»)

En Administration Centrale, le montant moyen de la part F par niveau de grade a augmenté d'environ 350 à 400€, soit +0,21 par rapport à 2012, tous grades confondus.

Dans les services déconcentrés, cette augmentation, de l'ordre en moyenne de 550 à 600€, a principalement profité à la spécialité «contrôle des transports terrestres» :

Années	Ex CAM	Contrôle des Transports Terrestres	Administration générale
2011	3,63	3,77	3,49
2012	3,98	4,07	3,79
2013	4,12 (+0,14)	4,49 (+0,42)	3,87 (+0,08)

La tendance d'une plus forte proportion de SAC DD spécialité «Administration Générale» émergeant à la part minimum en services déconcentrés (3,5) a été renforcée par une nouvelle disposition en 2013 fixant la moyenne de la part F à 4 en intégrant les ex CAM et les ex CTT, ce qui n'était pas le cas en 2012 (cf: courrier de l'UNSA du 4 octobre 2013 au DRH).

En page 3 du bilan, l'UNSA s'étonne de voir une moyenne de la part F établie à 3,79 dans les SD concernant uniquement les SAC DD. Comment cela est-il possible alors que les moyennes de l'ensemble des services s'échelonne de 3,86 à 3,98 ?

L'UNSA réitère sa demande que la moyenne de la part F en services déconcentrés soit réalisée par spécialité puisque les règles d'attribution de la part F sont différentes.

Toujours concernant la part F en services déconcentrés, la synthèse par zone de gouvernance fait apparaître une augmentation des effectifs, de l'ordre de 500 agents entre 2012 alors même que les effectifs sont en diminution, notamment en DDI/DEAL.

Cette augmentation s'explique par l'intégration dans ce tableau, en 2013, des ex CAM et ex CTT qui ne figuraient pas en 2012 bien que bénéficiaires de ce régime PFR depuis 2011.

Un bilan PFR a-t-il été réalisé pour ces populations en 2012 ? Quoiqu'il en soit, rien n'est comparable d'une année sur l'autre puisque ce ne sont pas les mêmes périmètres.

Dans cette synthèse par zone de gouvernance, l'UNSA constate que 9 régions ont une moyenne de la part F inférieure à 3,95 et n'utilisent donc pas la totalité de leur dotation (ex : Champagne-Ardennes, Midi-Pyrénées, Nord Pas-de-Calais et Rhône-Alpes) avec une moyenne de 3,89, soit un manque à gagner d'environ 160€ par agent.

Cela tend à prouver que des marges de manœuvre sont possibles notamment pour permettre que certains postes cotés à 3,5 bénéficient d'une majoration en tant que postes à enjeux notamment.

A l'inverse, dans les DOM, et comme les années précédentes, la moyenne de la part F est supérieure à

4 (soit 4,11) et toujours en augmentation par rapport à 2011 et 2012.

Ainsi, 6 régions affichent une moyenne de part F supérieure à celle demandée dans la note de gestion. Si les autres régions avaient atteint la moyenne autorisée, la moyenne nationale n'aurait pas pu être respectée. Quelles mesures sont envisagées pour remédier à ces dépassements ?

Part Résultat:

L'augmentation de la part R a naturellement profité davantage aux services déconcentrés qui ont bénéficié d'une réévaluation de 0,5 points en 2013 (contre 0,2 en administration centrale) mais dont les services n'ont pas tous utilisé le potentiel.

En administration centrale, les moyennes les plus importantes ont concerné la DGEC et la DGPR, comme en 2012, soit respectivement 3,22 et 3,25 (en 2012 (3,29 et 3,53). Quelles en sont les explications?

L'UNSA constate également un écart très important en moyenne (0,75) entre le 1er niveau et le 3è niveau de grade et qui profite au 3è niveau en administration centrale.

En services déconcentrés, c'est au 2è niveau de grade que la cotation a été la plus forte mais avec un écart moindre de l'ordre de 0,10 avec les 1er et 3è niveaux de grade.

Deux régions, particulièrement n'ont pas utilisé tout leur potentiel au niveau de la part R: la Haute-Normandie et l'Auvergne avec respectivement des moyennes de 2,67 et 2,69, soit un manque à gagner, par agent, de l'ordre de 215€.

Comme pour la part F, deux régions affichent une moyenne de part R supérieure à celle demandée dans la note de gestion. Si les autres régions avaient atteint la moyenne autorisée, la moyenne nationale n'aurait pas pu être respectée. Quelles mesures sont envisagées pour remédier à ces dépassements ?

Les montants globaux:

En administration centrale, l'augmentation globale du volume indemnitaire moyen par agent a presque exclusivement concerné la part F, ce qui est logique puisque cette part F a été revalorisée de 0,2 points en 2013.

En services déconcentrés, s'agissant des SAC DD de la spécialité «administration générale», l'augmentation moyenne en 2013 a principalement concerné la part R et a représenté, en moyenne 239 à 511€ par agent.

Pour les ex CAM, l'augmentation moyenne a été un peu plus importante, de l'ordre de 420 à 630€. Les ex CTT ont, quant à eux, bénéficié d'une revalorisation moyenne de 821 à 1046€, revalorisation qui a porté, tant sur la part R que sur la part F. Cela s'explique par la création en 2013 du 4è palier de fonction en SD (mesure pour les 2 spécialités) et de l'intégration au 3è palier des CTT des 1^{er} et 2ème niveaux de grade, mesure qui a exclusivement concerné cette population.

Le montant global servi aux SAC DD est à peu près identique à celui de 2012 malgré une diminution des effectifs (- 340 agents).

D'une manière générale, les montants moyens ne peuvent révéler la diversité des situations ainsi que l'importance des écarts indemnitaires.

L'UNSA réitère donc sa demande de présentation de ces écarts avec les montants mini et maxi servis ainsi que les pourcentages d'agents selon les montants indemnitaires servis par tranche de 1000€ par exemple. L'UNSA réclame cette présentation, depuis plusieurs années, sans aucun écho de la DRH jusqu'alors.

Cette demande de suivi de la mesure des écarts vaut autant pour l'Administration Centrale que pour les services déconcentrés.

PROPOSITIONS

L'UNSA s'inscrit dans un objectif d'équité et de réduction des écarts indemnitaires comme nous l'avons souligné lors de la bi-latérale sur le catégoriel du 3 février 2014.

Elle demande que des directives de la DRH soient apportées aux services dans l'objectif de l'atteinte des moyennes des parts F et R en excluant les ex CAM et les ex CTT de la moyenne-cible dans les services déconcentrés.

L'UNSA demande également que les services respectent la moyenne de la part F au besoin en revisitant pour 2014 les critères permettant d'augmenter le nombre de SAC DD susceptibles de bénéficier d'une cotation supérieure.

Il importe également à l'UNSA d'afficher de manière transparente les seuils-critique des périmètres d'harmonisation et d'apporter les rectificatifs aux divergences des règles selon les populations (CMVRH).

Parmi les 63 recours sur PFR 2012 devant la CAP, seule la moitié a aujourd'hui fait l'objet d'un examen avec avis favorable pour 24 d'entre eux entraînant une révision et une augmentation de la part F ou R. Nous réitérons notre demande d'un examen de ces recours dans l'année de leur envoi à la fois par égard vis-à-vis des agents mais également pour éviter de nouveaux recours l'année suivante.

Nous demandons également un suivi, annuel à minima, du nombre d'experts et de spécialistes par comité de domaine. Cette demande est récurrente depuis plusieurs années.

Selon les projets de décret et de circulaire relatifs à la mise en œuvre de l'IFSEEP, 3 groupes de fonctions seraient prévus pour la catégorie B. L'UNSA demande quelles mesures seront mises en œuvre en 2014 pour converger vers ce nouveau dispositif s'agissant notamment du nombre de fonctions en SD et du pourcentage vers lequel tendre (12%) pour le complément indemnitaire.

L'UNSA souhaite que le basculement vers ce nouveau dispositif ne soit réalisé qu'après alignement total sur la PFR servie au MAAF et dès lors qu'il n'existera plus que 3 niveaux de fonctions en SD, d'où notre demande que la mise en place du nouveau régime indemnitaire ne soit pas effectuée avant 2016.

Dans cette perspective, il importe à l'UNSA de disposer d'une photographie et d'un bilan PFR plus précis pour la prise en compte des diversités.