

Le Secrétaire Général
de l'UNSA Développement Durable

à

Monsieur Jacques CLÉMENT
Directeur des Ressources Humaines
SG/DRH
Ministère de la Transition écologique et solidaire

Troyes, le 8 juin 2017

Monsieur le Directeur,

Comme suite à l'audience que vous nous avez accordée le 18 mai 2017, portant sur le RIFSEEP, je tiens à vous renouveler par écrit, notamment dans la perspective de la rédaction de la note de gestion 2017, l'ensemble des revendications que nous portons sur ce sujet crucial.

Pour l'UNSA, l'équité exige que la situation des agents du MTES soit tirée vers le haut chaque fois que leurs collègues des autres ministères sont mieux traités, ce qui est le cas sur de nombreux points : réexamen positif de l'IFSE en l'absence de changement de fonctions ou en cas de mobilité au sein d'un même groupe de fonctions ; maintien de l'IFSE en cas de mobilité sur un poste classé dans un groupe de fonctions inférieur ou pour les nouveaux entrants ; revalorisation de l'IFSE en cas de promotion ; garantie indemnitaire issue de l'article 6 du décret portant création du RIFSEEP ; etc.

I. RÉPARTITION DES FONCTIONS DANS LES GROUPES DE FONCTIONS

I. 1. Critères de répartition des fonctions dans les groupes de fonctions

Les critères de répartition des fonctions dans les groupes de fonctions ont été fixés par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP et la circulaire Fonction publique du 5 décembre 2014.

Ces critères n'ont pas été respectés par la DRH d'une part dans la note de gestion 2016, d'autre part dans les consignes qu'elle a adressées aux services en dehors de toute concertation avec les organisations syndicales (cf. courriel du 9 décembre 2016, fixant des quotas de répartition des fonctions dans les groupes de fonctions fondés uniquement sur des considérations budgétaires sans rapport avec les critères réglementaires).

L'UNSA exige :

- le retrait immédiat des quotas de répartition communiqués par mail aux services ;
- la prise en compte des sujétions et responsabilités réelles des agents en poste, sans se limiter aux simples organigrammes qui ne reflètent pas toujours la réalité ;

- la révision de la copie pour certains corps tels que les adjoints administratifs et les adjoints techniques (classement direct de certaines fonctions dans le groupe 1 en raison de leurs sujétions particulières : par exemple, gestionnaire RH, gestionnaire en CPCM, etc. ; prise en compte des années de contractuel dans le nombre d'années d'expérience professionnelle exigé pour être classé dans le groupe 1) et les attachés, condamnés à se retrouver à plus de 70 % dans le groupe 3.
- la reconnaissance de l'encadrement par l'instauration d'une majoration d'IFSE, au lieu du seuil d'encadrement fixé à 3 agents (les réorganisations de services bouleversant souvent l'effectif encadré...) ; ce seuil a d'ailleurs été supprimé pour les administrateurs civils dans la note de gestion 2017, il n'y a donc aucune raison qu'il soit maintenu pour les autres corps !
- le remplacement de la notion de CMVRH par celle de service à compétence nationale rattaché directement à l'administration centrale (ex. CPII, ENTE), plus générale et égalitaire.

L'UNSA demande également que tous les permanents syndicaux soient classés dans les groupes de fonctions selon leur grade et non en fonction de leur date de prise de fonctions syndicales, en retenant chaque fois que possible la mesure qui leur est la plus favorable.

I.2. Consultation du CT pour avis

En guise de concertation, de nombreuses directions se sont limitées à présenter aux organisations syndicales, pour information en CT, le classement des fonctions dans les groupes de fonctions. Or, l'article 34 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif au CT dans les administrations et établissements publics de l'État prévoit, dans les attributions du CT, les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents.

L'UNSA demande donc que la note de gestion mentionne la consultation du CT pour avis, et non seulement pour information.

I.3. Reconnaissance de l'expertise professionnelle

La prise en compte de l'expérience professionnelle acquise par un agent constitue la nouveauté majeure du RIFSEEP, comme l'indique expressément la circulaire Fonction publique du 5 décembre 2014 (page 6). Cette expérience professionnelle est notamment constituée par l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques. Elle se distingue de l'expertise reconnue par les comités de domaines.

Or, la DRH n'a prévu aucun dispositif permettant d'évaluer l'expérience professionnelle des agents, pourtant au cœur du nouveau régime indemnitaire.

L'UNSA demande la création d'un outil de reconnaissance de l'expertise professionnelle des agents au plus tard pour la rentrée de septembre 2017.

I.4. Experts et spécialistes

Avec le RIFSEEP, les agents bénéficiant de la qualification d'expert ou de spécialiste délivrée par un comité de domaines se voient sanctionnés par une baisse de leur régime indemnitaire lorsqu'ils effectuent une mobilité sur un poste dont les missions peuvent être différentes de celles reconnues par le comité de domaine. Ce n'était pas le cas sous le régime de la PFR, l'agent conservant sa surcote de "part fonctions", indépendamment de l'exercice effectif des fonctions pour lesquelles il avait été labellisé.

L'UNSA demande :

- que les experts et spécialistes soient maintenus dans le groupe de fonctions correspondant à cette qualification et ce, même s'ils n'exercent plus les fonctions au titre desquelles ils ont été labellisés ;
- que les experts et spécialistes reconnus par un comité de domaine qui a disparu ne soient pas sanctionnés par la perte de leur qualification alors même qu'ils ne sont en rien responsables de leur incapacité à faire renouveler tous les trois ans leur reconnaissance.

II. GESTION DE L'IFSE

II.1. Règles de gestion fixées par la note de gestion 2016

Dans de nombreux cas, la note de gestion 2016 renvoie à la saisine, au sein de la DRH, de bureaux qui n'ont pas survécu à la réorganisation - en particulier du bureau ROR2 - pour ce qui est de fixer le régime indemnitaire des agents : par exemple, concernant l'intégration de tout ou partie d'un montant indemnitaire exceptionnel à l'IFSE (page 7), la validation de tout classement de postes dont les fonctions ne sont pas explicitement identifiées dans les grilles (page 8), ou encore la fixation des conditions de prise en charge indemnitaire des nouveaux entrants (page 9), etc.

L'UNSA exige que la future note de gestion 2017, plutôt que de consacrer l'arbitraire, prévoie des règles de gestion précises, connues à l'avance.

II.2. Socle indemnitaire

La note de gestion 2016 a déterminé, au sein de chaque groupe de fonctions, un socle indemnitaire, c'est-à-dire le montant minimum d'IFSE que doit percevoir chaque agent en fonction du groupe de fonctions dans lequel il se trouve classé (page 6). Toutefois, la note précise que les agents percevant un montant indemnitaire moindre que ce socle lors de la bascule au RIFSEEP ne verront pas leur IFSE augmentée à hauteur du socle indemnitaire.

Il est totalement inadmissible que certains agents perçoivent une IFSE inférieure aux socles indemnitaires. **La DRH doit appliquer les règles qu'elle a elle-même fixées** et garantir à chaque agent un montant d'IFSE au moins égal au socle indemnitaire défini.

II.3. Réexamen de l'IFSE en l'absence de changement de fonctions, dans un délai inférieur à 4 ans

A l'instar de la circulaire Fonction publique du 5 décembre 2014 admettant qu'un agent connaît son environnement professionnel et s'est approprié l'ensemble des missions qui lui sont dévolues au terme de deux années (page 7), certains ministères comme l'Éducation nationale, les Affaires sociales ou encore les services du Premier ministre ont fixé à trois ans le réexamen de l'IFSE en l'absence de changement de fonctions.

L'UNSA demande un alignement sur cette règle des trois ans avec revalorisation de l'IFSE, sous peine d'instaurer un gel indemnitaire intolérable pour les agents !

II.4. Augmentation de l'IFSE en cas de mobilité au sein d'un même groupe de fonctions

La note de gestion 2016 indique expressément que la valorisation des changements de fonctions au sein d'un même groupe de fonctions n'est pas retenue (page 7).

Or, le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP prévoit, un réexamen de l'IFSE :

- en cas de changement de fonctions ;
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Il ne conditionne nullement le changement de fonctions à un changement de groupe de fonctions.

Voir en ce sens, également, la circulaire Fonction publique du 5 décembre 2014, mais aussi la « FAQ » qui illustre ces dispositions sur le site de la Fonction publique.

La plupart des autres ministères ont fait le choix de respecter ces dispositions et de valoriser l'IFSE en cas de changement de fonctions au sein d'un même groupe de fonctions. A titre d'exemples :

- au ministère de l'Intérieur : selon le grade, augmentation de l'IFSE de 600 € à 1 500 € pour les attachés, de 400 € à 600 € pour les SA et de 250 € à 350 € pour les adjoints administratifs ;
- au ministère des Affaires sociales : augmentation de 700 € pour les attachés, de 500 € pour les SA et de 400 € pour les adjoints administratifs ;
- dans les services du Premier ministre : augmentation de 1 000 € pour les attachés, de 760 € pour les SA, et de 500 € pour les adjoints administratifs.

L'UNSA demande donc que le ministère applique les dispositions réglementaires concernant la valorisation de l'IFSE en cas de changement de fonctions au sein du même groupe de fonctions, en s'inspirant des modalités et montants fixés par les autres ministères.

II.5. Maintien du régime indemnitaire en cas de mobilité descendante

Pour les agents, les conséquences financières d'une mobilité descendante sont inadmissibles. Elles bafouent le principe fondateur du RIFSEEP, à savoir la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise par les agents par la diversification de leurs parcours professionnels. Le choix d'effectuer une mobilité sur un poste classé dans un groupe de fonctions inférieur peut s'inscrire dans une volonté d'élargir et de diversifier ses compétences. Il ne s'agit nullement, dans ce cas, d'une régression telle que le considère la DRH, mais bien au contraire d'une évolution positive dans le parcours professionnel !

De plus, le contexte des restructurations et réorganisations successives de services impose bien souvent des mobilités subies aux agents, et il n'est pas acceptable que, dans cette situation, les agents se voient pénaliser financièrement du fait d'une mobilité qu'ils n'ont pas choisie.

Ce qu'ont parfaitement compris les autres ministères puisqu'ils ont choisi, au pire de maintenir le régime indemnitaire de l'agent, au mieux de le valoriser jusqu'à 600 euros par exemple pour les services du Premier ministre. Citons, parmi ces ministères ayant choisi de mener une politique de ressources humaines positive à l'égard de leurs agents, l'Intérieur, la Défense, l'Éducation nationale, ou encore les Affaires sociales.

L'UNSA demande le maintien du régime indemnitaire en cas de mobilité sur un poste classé dans un groupe de fonctions inférieur.

II.6. Maintien du régime indemnitaire antérieur pour les nouveaux entrants

Le sort réservé par la DRH aux nouveaux entrants ayant déjà la qualité de fonctionnaire doit être calqué sur les solutions plus favorables retenues dans des ministères tels l'Intérieur, l'Éducation nationale, et les Affaires sociales... Sinon, on ne peut que craindre pour l'attractivité du MTES !

En outre, l'UNSA refuse que les agents du MTES affectés dans les établissements publics sous tutelle et effectuant une mobilité vers un service déconcentré se voient appliquer les règles de gestion relatives aux nouveaux entrants étant donné qu'ils sont issus de notre propre ministère !

Pour les fonctionnaires nouveaux entrants et pour les agents des établissements publics, **l'UNSA exige** donc le maintien du régime indemnitaire antérieur dans la limite du plafond réglementaire (et non du montant moyen d'IFSE fixé pour chaque grade). C'est d'ailleurs l'option retenue par la DRH pour les administrateurs civils (cf. note de gestion 2017 du 24 mars 2017).

II.7. Mobilité d'AC en SD

La note de gestion RIFSEEP 2016 prévoit une baisse de l'IFSE en cas de mobilité d'un service d'administration centrale vers un service déconcentré.

Pour faire simple, l'argument d'un écart de niveau de vie entre Paris et la province, n'a plus vraiment de pertinence, la cherté de la vie étant similaire à Paris et dans la plupart des grandes métropoles.

L'UNSA demande le maintien de l'IFSE en cas de mutation d'un service d'administration centrale vers un service déconcentré.

II.8. Cas particulier des agents dont la situation a évolué en 2016

La note de gestion 2016 ne prévoit pas de garantie de maintien du montant PFR 2015 aux agents mutés ou promus au 1^{er} janvier 2016. Cette disposition est totalement contraire à l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.

L'UNSA exige donc le respect des dispositions réglementaires sur ce point.

En outre, les règles de gestion de l'IFSE n'ont été connues qu'en fin 2016, alors que les mutations opérées courant 2016 avaient été actées, dans le flou absolu pour ces agents candidats à la mobilité, lors de CAP de l'automne 2015 ! (méconnaissance des groupes de fonctions, des modalités de gestion des prises de postes à fonctions descendantes, etc.). Ces agents se retrouvent pénalisés financièrement aujourd'hui, ce qui n'est pas admissible.

L'UNSA demande que ces agents bénéficient du régime le plus favorable pour eux compte tenu du retard pris par la DRH dans la mise en œuvre du RIFSEEP.

II.9. Promotions

Les montants de revalorisation de l'IFSE en cas de promotion sont, de manière générale et à grades comparables, très en-deçà de ceux fixés par les autres ministères (Intérieur, Défense, Premier Ministre notamment). Ils sont également bien moindres que sous les anciens systèmes, notamment la PFR.

C'est vrai, à titre d'exemples, pour les attachés promus attachés principaux ainsi que pour les SA de classe normale promus SA de classe supérieure.

En outre, la note de gestion 2016 ne prévoyait aucune évolution d'IFSE pour les adjoints administratifs et techniques de 2^{ème} classe promus adjoints administratifs et techniques de 1^{ère} classe.

Aussi, **l'UNSA demande** pour 2017 l'augmentation des montants de revalorisation de l'IFSE en cas de promotion, toutes catégories et tous grades confondus, à minima à hauteur du gain qu'apportait l'ancien régime indemnitaire.

II.10. Prise en compte de primes spécifiques dans le RIFSEEP

- IDT : **L'UNSA exige** le versement de la 3^{ème} tranche de l'IDT en respect des engagements passés, et l'intégration de l'IDT à l'IFSE.
- IDA et ITD : **L'UNSA demande** que l'IDA (liée à l'affectation et indépendante des fonctions exercées ou de la manière de servir) et l'ITD (liée aux risques inhérents aux fonctions exercées) soient versées sous forme de majoration d'IFSE.
- primes de régisseur et prime informatique : **L'UNSA demande** le maintien des spécificités de ces deux primes (montants évolutifs en fonction du montant des fonds confiés en responsabilité pour la prime de régisseur, de l'ancienneté et de la valeur du point d'indice pour la prime informatique).

II.11. Rétablissement des montants d'IFSE prévus initialement

Entre le projet de note de gestion présenté aux organisations syndicales en juin 2016 et la note de gestion publiée fin septembre 2016, certains montants d'IFSE ont été revus à la baisse : par exemple, les montants moyens des CTSS du groupe 2, le complément d'IFSE des catégories C et des syndics des gens de mer affectés en IDF hors AC, l'augmentation annuelle d'IFSE pour port de l'uniforme des TSDD et syndics des gens de mer, etc.

L'UNSA demande le rétablissement des montants fixés initialement, ainsi que le maintien pour 2017 de la revalorisation d'IFSE des catégories B et C octroyée par la note de gestion complémentaire du 24 octobre 2016.

III. **PROBLÉMATIQUE DES AGENTS DÉCROISÉS MAAF - MTES**

Les agents décroisés MAAF-MTES sont les victimes d'une administration qui se sert du RIFSEEP pour récupérer des marges budgétaires !

En effet, l'administration pioche indifféremment dans les notes de gestion de ces ministères pour appliquer les dispositions qui l'arrangent – comprendre : les plus favorables pour elle, mais les plus défavorables pour les agents – et verser le moins d'argent possible à ces derniers. Ainsi, elle applique d'un côté les règles de gestion de l'IFSE du MAAF, et de l'autre les règles du CIA des MTES. Par conséquent, les agents perçoivent à la fois un montant d'IFSE moindre que le montant de leur régime indemnitaire 2015, et de l'autre côté, ils sont privés du CIA.

Pire, certains agents MTES affectés au MAAF n'ont pas perçu leur IFSE depuis de début de l'année, ce qui est intolérable !

La DRH s'était engagée à produire une note de gestion spécifique pour les agents en PNA. Il semblerait que ce ne soit plus à l'ordre du jour... **L'UNSA exige** que la DRH règle la situation de ces agents dans les meilleurs délais !

IV. **INTERIMS**

La note de gestion 2016 est totalement muette en ce qui concerne les intérimis. Pourtant, des difficultés ont été identifiées au niveau du dépassement du plafond du CIA par le biais duquel il est prévu de rémunérer les intérimis.

L'UNSA exige le paiement de tous les intérimis 2016, et que les difficultés liées aux modalités de paiement des intérimis sous forme de CIA soient résolues dans la note de gestion 2017.

V. NOTIFICATIONS

La note de gestion parue le 30 septembre 2016 annonçait les notifications pour la fin 2016, ce qui était déjà tardif compte tenu de l'entrée en vigueur du RIFSEEP au 1^{er} janvier 2016... Aujourd'hui, la plupart des agents n'ont toujours pas reçu de notification, ce qui est inadmissible, en premier lieu pour ceux qui souhaitent effectuer une mobilité !

En outre, pour les agents qui ont eu la chance – ou la malchance pour certains ! – d'obtenir leur notification, seul y figure le montant de l'IFSE et non le groupe de fonctions.

L'UNSA somme la DRH de faire en sorte que les notifications soient envoyées sans délai aux agents, et qu'elles comportent l'ensemble des informations relatives au RIFSEEP (groupe de fonctions et montant de l'IFSE).

VI. CIA

Bien que le CIA soit facultatif, son enveloppe réduite à néant en 2016 traduit la non reconnaissance, par nos ministères, du travail et de l'investissement des agents, dans des contextes de réorganisation des services toujours plus difficiles. Si le contexte budgétaire est très contraint au MTES, il ne l'est pas moins dans d'autres ministères non prioritaires qui ont cependant versé du CIA à leurs agents en 2016 !

L'UNSA demande donc le versement d'un CIA en 2017, CIA dont les modalités devront figurer dans la note de gestion 2017.

VII. RECOURS

L'UNSA demande que, contrairement à la note de gestion 2016, la note de gestion 2017 prévoie la possibilité, pour tous les agents, d'exercer un recours contre le RIFSEEP, y compris pour ceux qui n'étaient pas soumis au régime de la PFR (catégories C).

Comptant sur vous pour réserver une suite favorable à l'ensemble de ces points, je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de ma considération distinguée.

Le Secrétaire Général
de l'UNSA Développement Durable



Daniel PUIGMAL