

6 millions d'euros budgétisés mais pour qui ?

Retour (en pire !) de la modulation individuelle sans commission indemnitaire pour éviter les dérives de l'arbitraire de certains chefs de services.

MOBILISATION dans les services pour obtenir un coefficient 1 pour tous !



Compte-rendu de la réunion avec la DRH du 17 juillet 2018

Cette réunion était présidée par M. Jacques Clément, directeur des ressources humaines.

La CGT était représentée par Francette Emboulé, Jacques Giral, Jean-Bernard Marcuzzi, Olivier Mougeot, Jocelyne Pelé.

Également présents : FO, FSU, Solidaires, UNSA, CFDT.

l'objectif de la réunion était de présenter deux projets de notes de gestion pour 2018, l'une relative à la mise en œuvre du RIFSEEP (partie IFSE) pour certains agents affectés aux MTES-MCT et l'autre relative à la première mise en œuvre du complément indemnitaire annuel (CIA) pour certains agents soumis au RIFSEEP affectés aux MTES-MCT.

Rappelons tout d'abord que l'ensemble des corps techniques et d'exploitation ne sont pas concernés (à ce jour...) par le RIFSEEP et donc le CIA puisqu'ils continuent à percevoir notamment des ISS (en année N+1) et de la PSR (en année N).

Le DRH a annoncé qu'aucune revalorisation de l'IFSE n'est prévue pour 2018 par les MTES et MCT mais que des crédits sont réservés (à hauteur de 6 millions d'euros) pour mettre en œuvre le CIA (complément indemnitaire annuel), qui s'appuierait sur une appréciation unilatérale des chefs de services en lien avec le CREP (compte-rendu d'entretien professionnel). Des barèmes

par corps et par groupes de fonctions classeraient « la manière de servir » en 5 groupes, de « insuffisante » à « exceptionnelle », ce qui entraînerait la modulation du CIA de 0 euro !!! jusqu'aux plafonds réglementaires (eux-mêmes très variables selon les corps : de 1 200 euros pour la catégorie C groupe 2 en SD - services déconcentrés - à 8 820 euros pour la catégorie A+ en administration centrale).

**Du CIA en 2018 :
un "complément
indemnitaire annuel" ou
une "carotte infantilisante
et arbitraire" ?**

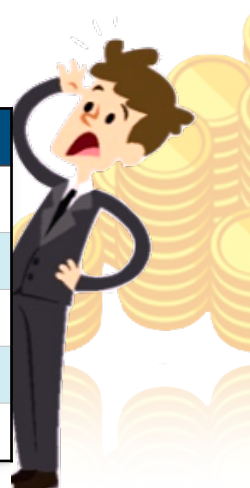
La CGT a dénoncé ce classement infantilisant et demandé l'examen de ce projet de note de gestion en CHSCT ministériel compte-tenu des risques psycho-sociaux que sa mise en œuvre est susceptible de provoquer. Elle a rappelé qu'elle est opposée à l'individualisation des rémunérations

et qu'elle continue de dénoncer le RIFSEEP qui ne fait que poursuivre l'amplification des inégalités indemnitaires entre les agents. Si un CIA doit être versé, elle demande que – sauf cas exceptionnels motivés – son montant soit égal au taux de référence moyen par corps/grade (équivalent d'un coefficient 1).

Vous remarquerez dans le tableau ci-après que même à l'intérieur des 5 groupes de classement de « manière de servir », il y aura encore des différences individuelles ... (ex : vous êtes 2 agents du même grade à avoir une manière de servir « satisfaisante » mais vous pourrez avoir un CIA allant de 0,80 à 1,20 du taux de référence de votre grade). **De quoi garantir un climat serein dans les services entre collègues !**

Modulation du CIA

| Manière de servir | Modulation du CIA |
|-----------------------|--------------------------------------------------------------|
| Insuffisante | Entre 0 € et 50 % du taux de référence |
| Assez Bien | Entre 51 % et 80 % du taux de référence |
| Satisfaisant | Entre 81 % et 120 % du taux de référence |
| Excellente | Entre 121 % et 200 % du taux de référence |
| Exceptionnelle | Entre 201 % du taux de référence et le plafond réglementaire |



Taux de référence du CIA par corps grade

| Corps | Grade | Administration centrale | Service déconcentré |
|---------------------------------------------------|------------------------------------------------------|-------------------------|---------------------|
| AC, AUE | Ensemble des grades | 1 000,00 € | 900,00 € |
| AAE, Ex-IAM | Emploi de CAEDAD ou CAM 2ème et 3ème niveau de grade | 900,00 € | 800,00 € |
| | 1er niveau de grade | 800,00 € | 700,00 € |
| Off. Port, ASS, CTSS, Infirmiers cat A | Ensemble des grades | 800 € | 700 € |
| SACDD, TSDD, Of Port Adj, Infirmiers cat B | Ensemble des grades | 430,00 € | 355,00 € |
| AAAE, ATAE, SGM | Ensemble des grades dont emploi de ETST | 200,00 € | 200,00 € |

Sur les problèmes soulevés par la CGT (cf. déclaration préliminaire), le DRH a apporté les éléments suivants :

Suppression de toute forme de concertation indemnitaire, avec notamment l'abrogation de la circulaire du 3 août 2012

De manière générale en matière indemnitaire, l'administration considère, après avoir demandé l'avis de la DAJ (Direction des Affaires Juridiques) et compte tenu d'un avis qu'aurait rendu la Commission d'accès aux documents administratifs (CADA) (mais qui n'a jamais été fourni aux organisations syndicales), qu'il n'est pas possible de communiquer des données personnelles et que les commissions indemnitaires consultatives (CIC) ne peuvent perdurer. Un tableau de données par corps, grades et nombre d'agents concernés par groupe de fonction (IFSE) et par tranche

de CIA serait désormais fourni aux membres du comité technique ministériel et des comités techniques locaux, pour information ... a posteriori !!!

La CGT a souligné qu'il ne s'agit pas d'avoir des données personnelles, mais des données suffisantes afin de permettre de juger, tant pour les représentants du personnel dans les CT et commissions indemnitaires que pour chaque agent, de la transparence et de l'équité des dotations indemnitaires, par exemple par le biais de tableaux anonymisés.

Suppression des recours en CAP

La CGT dénonce le fait que les deux notes ne stipulent plus la possibilité de saisir la CAP compétente d'un recours indemnitaire. Quels moyens reste-t-il aux agents pour contester leur dotation ? Certaines fiches de poste ne mentionnent toujours pas la cotation IFSE. Qui plus est, de nombreux agents n'ont pas d'entretien professionnel ni de notification indemnitaire ; la CGT a demandé un bilan sur ces deux points.

Le DRH a répondu que la question du maintien des recours indemnitaires en CAP allait être étudiée ainsi que la nécessité de motiver les CIA des agents classés en-dessous de « satisfaisant » puisque la motivation des classements « insuffisant » est déjà prévue. Il a affirmé que la DRH allait mobiliser les services, afin que toutes les fiches de postes mentionnent la cotation IFSE et afin d'avoir le taux maximum de CREP (compte-rendus d'entretiens professionnels) et de notifications tout en reconnaissant des retards (pour mémoire : à la DRH elle-même, 40 % des agents n'ont

Pour la CGT, il s'agirait de créer un régime totalement discrétionnaire

pas de compte-rendu d'entretien professionnel, selon le Bilan social 2016 du SG). Il considère que l'automatisation du système de gestion de l'IFSE (par le système Réhucit GT primes) va améliorer les choses, dès la fin 2018 dans tous les services ...

Pour la CGT, il s'agirait là de créer un régime totalement discrétionnaire, avec comme seul véritable recours le tribunal administratif et l'obligation pour les agents de franchir un véritable parcours du combattant pour motiver et prouver le bien fondé de leur demande (notamment en démontrant « l'erreur manifeste d'appréciation » du chef de service sur le traitement de leur dossier ...).

Or, quelques agents ont obtenu des modifications en leur faveur lors des dernières CAP. Il est donc primordial que le DRH revienne sur cette possibilité de recours auprès des présidents de CAP.

Classement des services AC/SD

Concernant le STRMTG*, la CGT dénonce le classement de certains de ses services en Administration centrale et d'autres en services déconcentrés. Le DRH se retranche derrière l'avis de la Direction des Affaires Juridiques qui a estimé qu'il fallait différencier les entités qui, par la nature des fonctions, relèvent de

l'administration centrale et les entités qui relevaient avant des DDE et qui doivent relever des SD au niveau indemnitaire.

La CGT apportera son soutien aux recours déposés par les agents et les organisations syndicales du STRMTG sur cette discrimination à l'intérieur d'un même service.

* Service Technique des Remontées mécaniques et des Transports Guidés

Évolution du RIFSEEP et de l'IFSE

IFSE

Pour les corps techniques une dérogation de passage au RIFSEEP a été demandée et obtenue pour 2018 mais les textes

fonction publique n'ont pas encore été modifiés. Pour 2019 une nouvelle dérogation est à l'arbitrage de la Fonction publique.

Les arrêtés de nomination des ITPE à la hors classe sont en attente d'une réponse du ministère des comptes publics sur la façon de gérer la situation car, en l'état actuel des choses, s'ils étaient nommés ils n'auraient aucun régime indemnitaire.

Pour les agents d'exploitation, une prolongation de dérogation de passage au RIFSEEP sera demandée.

Aux questions de la CGT concernant les chargés d'études documentaires (CED) et les IAM, le DRH a précisé :

- **pour les CED**, s'agissant d'un corps interministériel, un arrêté de la fonction publique devrait être présenté prochainement au conseil supérieur de la fonction publique et publié à la rentrée avec effet rétroactif au 1^{er} juillet 2017. Une note ministérielle spécifique sera prise pour 2017 et 2018 puis les CED relèveront de la note générale RIFSEEP ;
- **les Inspecteurs des Affaires Maritimes (IAM)**, qu'ils soient intégrés dans le corps des attachés ou dans le corps des ITPE, conservent le même régime indemnitaire RIFSEEP que les attachés. La CGT demande que cela soit l'occasion d'égaliser les niveaux de primes des ITPE et des attachés, très défavorables à ces derniers.

Concernant les SACDD, la possibilité d'un travail de mise à jour des cotations de postes sera examinée mais il n'y aura pas d'enveloppe spécifique pour les SA ex-CTT.

Concernant la perte indemnitaire des attachés principaux, lors de la sortie de l'emploi fonctionnel de CAEDAD (perte de 1980 euros en AC et de 1500 euros en SD), le DRH estime que ce problème est normalement « réglé par la logique du déroulement de carrière » : attaché puis APAE puis emploi fonctionnel

de CAEDAD puis AAHCE. Les promotions à la hors classe devant, dans cette logique, bénéficier aux agents sortant d'emplois fonctionnels, sauf qu'il s'agit d'une logique purement abstraite : alors que la DRH s'apprête à limiter dans le temps les renouvellements de détachements sur emplois fonctionnels, les attachés principaux détachés comme CAEDAD qui ne seraient pas nommés hors classe, ne doivent pas perdre de primes. **La CGT demande un état des lieux des APAE concernés à ce jour.**

Réexamen de l'IFSE

La CGT a rappelé le recours qu'elle a déposé auprès du Conseil d'Etat sur la note de gestion RIFSEEP du 30 septembre 2016. Elle a réitéré sa demande que la note 2018 formalise le réexamen de l'IFSE **AVANT** le délai maximum de quatre ans (comme le prévoit la circulaire fonction publique après 2 ans sur un même poste) d'une part et, d'autre part, qu'elle prévoit un réexamen du montant de l'IFSE en cas de changement de fonctions à l'intérieur d'un même groupe et un maintien de l'IFSE, a minima, en cas de mobilité vers un groupe de fonctions « descendant ».

Elle encourage, dès maintenant, tous les agents qui sont sur leur poste depuis plus de 2 ans, à faire un recours hiérarchique en s'appuyant sur la circulaire Fonction Publique du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP, en demandant une revalorisation de leur IFSE au titre de l'expérience acquise.

Cette démarche doit aussi être mise en œuvre pour les agents qui ont eu une mobilité sur un groupe de fonctions équivalent (sans hausse d'IFSE) et pour ceux qui auraient une baisse d'IFSE en cas de mobilité sur un groupe de fonctions « descendant ».

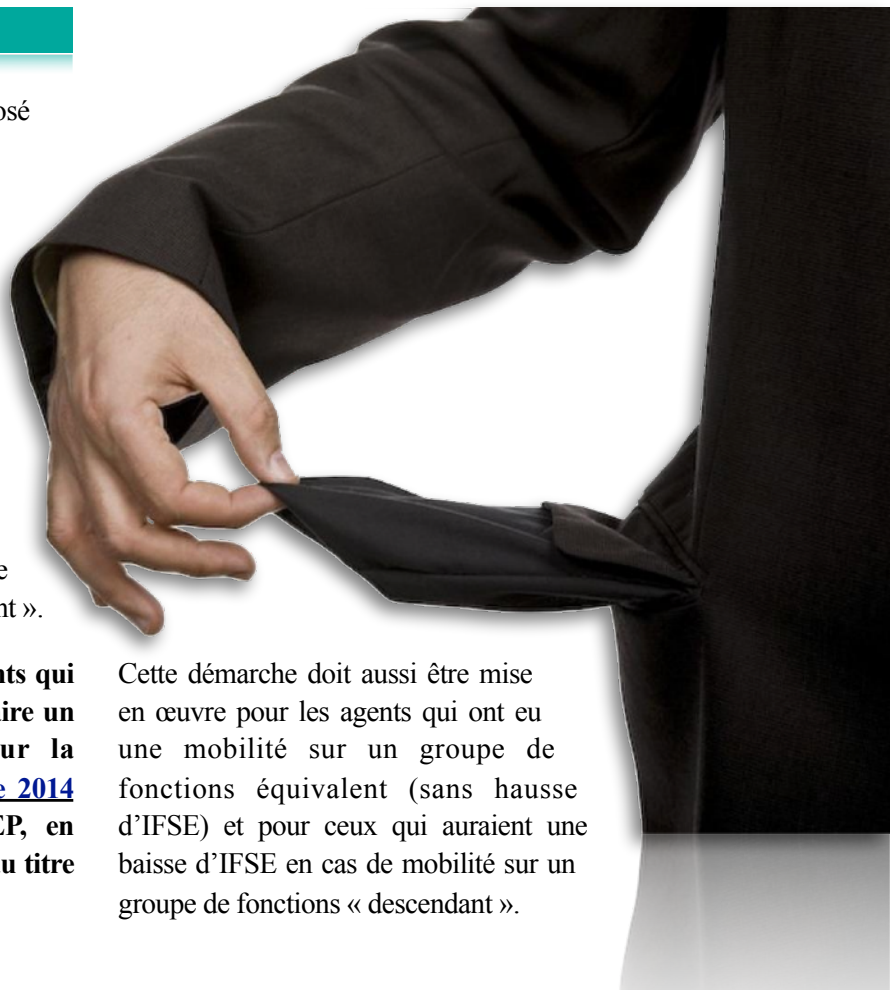
Prise en compte de l'IFSE en Gestion RH et Paye

La CGT a demandé que les arrêtés de nomination des agents (suite à un changement de grade, de corps ou une mobilité) indiquent l'évolution prévue du montant d'IFSE, afin d'éviter des problèmes de gestion financière.

La CGT avait demandé en 2017 que l'administration recense tous les agents, notamment les catégories C,

qui avaient perdu de l'argent en passant au RIFSEEP (baisse technique sur l'IAT en 2015) afin de rectifier ces situations ; le DRH a affirmé que les quelques cas recensés ont été réglés.

La CGT demande aux éventuels agents encore concernés de contacter ses représentants afin d'intervenir auprès de la DRH.



CIA

Dessinateurs

La CGT a évoqué la situation très défavorable des dessinateurs qui sont les moins primés des personnels compte tenu du plafonnement de leurs indemnités. Le DRH reconnaît le problème mais estime que tant que le passage des personnels techniques au RIFSEEP n'est pas réglé il est quasi impossible d'améliorer la situation.

La CGT a demandé un déplafonnement de la PSR afin de permettre une augmentation indemnitaire pour 2018, pour les dessinateurs comme pour les experts techniques et que le complément indemnitaire des agents contractuels dits « Berkani » soit également augmenté.

> Le DRH a indiqué qu'il examinerait ces propositions.

Les adjoints administratifs

Les adjoints administratifs des MTES/MCT sur des postes « agriculture » en DDI bénéficieront de cette mesure.

Les établissements publics

Concernant l'application du CIA aux établissements publics, le DRH a affirmé que l'objectif était que les pratiques indemnitaires soient les plus semblables possibles au sein des MTES-MCT, tout comme cela doit se faire pour la cotation des postes (niveau de responsabilité). Cependant il estime que s'agissant de la mise en place de ce nouveau dispositif il est inévitable qu'il y ait un temps de décalage et d'adaptation mais que l'arbitrage concernant l'enveloppe budgétaire a été rendu il y a 15 jours et que tout a été fait ensuite le plus rapidement possible.

Les intérimis

Le CIA doit permettre d'indemniser les intérimis mais, afin de ne pas désavantager les agents en place, il n'a pas vocation à compenser une éventuelle perte de régime indemnitaire de nouveaux entrants au MTES-MCT dont le montant est plafonné aux montants moyens d'IFSE prévus par la note.

S'agissant des intérimis, la CGT considère qu'ils doivent faire l'objet d'une indemnisation spécifique, car la multiplication des intérimis dans certains services risque de ponctionner l'enveloppe générale et de pénaliser les collègues sans indemniser équitablement les intérimaires.

Fongibilité des enveloppes CIA

Le choix a été fait de permettre une fongibilité des enveloppes CIA à plus ou moins 10 % par macrogrades et par service. Il y a un véritable danger dans l'utilisation de cette fongibilité dans certains services, qu'a dénoncé la CGT qui a demandé où étaient les gardes-fous aux risques de dérive.

Fongibilité
des enveloppes
=
Risques de dérives
dans certains
services !

Personnels techniques

La décision a été prise par la DRH de ne pas servir de complément indemnitaire annuel aux personnels techniques compte tenu de leur régime indemnitaire existant plus favorable que celui des personnels administratifs (ça n'est pas le cas des catégories C comme on l'a vu plus avant).

Répartition de l'enveloppe

Le DRH a accepté de transmettre aux organisations syndicales, la répartition de l'enveloppe de 6 millions d'euros dédiée au CIA par macrograde avec les effectifs correspondants.

La CGT a demandé l'alignement des montants de référence prévus de CIA des services déconcentrés sur ceux de l'administration centrale, car le CIA est lié à la manière de servir et n'a rien à voir avec la situation géographique.

La CGT considère que pour le RIFSEEP, comme pour le reste des réformes en cours, seuls quelques « premiers de cordée » y gagneront en termes de rémunération contrairement à l'écrasante majorité des agents, condamnés à « dévisser ».

La CGT rappelle qu'elle est opposée à l'individualisation des rémunérations, qu'elle demande l'intégration des primes dans le traitement indiciaire pour une prise en compte totale dans le calcul des pensions et retraites, l'augmentation de la valeur du point d'indice et la refonte des grilles de salaires pour revaloriser les carrières, reconnaître l'évolution des qualifications et de l'expérience professionnelle et mettre fin aux inversions de carrière dues aux reclassements liés au PPCR*.

*parcours professionnels, carrières et rémunérations

Si certaines organisations syndicales ont choisi de communiquer sur le CIA, comme étant une avancée pour les agents, la CGT met en garde sur les déconvenues qui arriveront très vite et notamment sur la paye de décembre 2018 si les agents ne se mobilisent pas localement avec les militants dans les services (mais peut-être que certains considèrent que ce ne sera pas grave puisque les élections professionnelles du 6 décembre seront passées ...).

La CGT ne considère pas l'augmentation des inégalités entre agents comme une victoire syndicale. C'est une augmentation de l'IFSE qui est nécessaire (y compris au-delà des montants de référence proposés pour le CIA), ainsi qu'une évolution des modalités de sa mise en œuvre, favorable aux agents.

Même s'il n'y a plus de commissions indemnitaires de concertation locale, la CGT et ses militants locaux, exigeront dès cet été que des tableaux statistiques soient fournis par les chefs de services et que ce point du CIA soit mis à l'ordre du jour des CT locaux en septembre, afin de limiter les écarts de coefficient entre agents pour tendre au coefficient 1 pour une majorité d'entre nous.

Le CIA ne doit servir ni à rémunérer les intérimaires qui doivent avoir un financement dédié, ni être destiné à augmenter le régime indemnitaire de quelques uns au détriment de la grande majorité.

La fraternité vient d'être réaffirmée utilement comme une valeur de la République par le Conseil constitutionnel.

L'équité de traitement et la solidarité sont clairement portées par la CGT pour être au cœur des mobilisations dès le mois de septembre.

Bonnes vacances à toutes et à tous !

Dernière minute

Un décret n° 2018-623 du 17 juillet 2018 relatif aux ISS des IPEF et des fonctionnaires des corps techniques de

l'Équipement modifie les coefficients de grades pour les ITPE suite au PPCR et précise les modalités spécifiques de versement pour certains agents des corps de TSDD et d'ITPE.

Ce décret modifie également les ISS de certains TSDD selon leurs fonctions (chargés de responsabilité territoriales, de l'information routière et de gestion de crise ou chefs de parcs).

Il confirme que les IAM (inspecteurs des affaires maritimes) intégrés dans le corps des ITPE, conservent le RIFSEEP comme ceux intégrés dans le corps des AAE et comme les TSDD de la filière NSMG.



> Ceci met en évidence ce que les élus CGT à la CAP des AAE dénoncent depuis longtemps ; une discrimination du niveau de régime indemnitaire entre les filières administrative et technique au détriment de la filière administrative et une différence indemnitaire intolérable pour des agents issus d'un même corps, celui des IAM.

Le CT Ministériel du 13 juillet ayant été boycotté par plusieurs OS dont la CGT, notamment du fait que les ministres ne sont pas venus présenter leurs propositions sur l'avenir des MTES et MCT dans le cadre d'AP 2022, est reconvoqué le jeudi 26 juillet.

> Ce sera l'occasion pour la CGT de revenir sur la mise en place du CIA et sur ses revendications d'un versement sans modulation individuelle et de revalorisation de la PSR des dessinateurs et des experts techniques avec déplafonnement ainsi que d'une augmentation du complément indemnitaire des agents contractuels dits « Berkani ».

Je me syndique à la CGT

Prénom :

Téléphone :

Courriel :

Service ou établissement :

NOM :

Adresse :

Date et signature :