

## **RETOUR SUR LE RIFSEEP AU CTM DU 20 SEPTEMBRE : UNE ADMINISTRATION DANS L'INCERTITUDE ET UNE CONCERTATION EN TROMPE L'ŒIL !**

L'ensemble des représentants du personnel s'étant prononcé contre le projet d'instruction mettant en place le RIFSEEP au ministère et organisant la campagne indemnitaire 2016, ce projet a été à nouveau soumis à leur avis lors d'un second CTM, le 20 Septembre.

Cette séance a montré que sur bien des aspects, la DRH n'avait pas encore les idées claires sur ce qu'elle entendait faire et que, sur ce qui était le plus immédiat, à savoir les attributions du Complément Indemnitaire Annuel (CIA), elle ne perdait pas ses « bonnes » habitudes de politique du secret.

## **NOUVEAUX ÉCHANGES SUR L'INDEMNITÉ MENSUELLE DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)**

*(Rappel pour mémoire : le RIFSEEP comprend deux parties : l'IFSE, qui est une partie que l'on peut qualifier de fixe, puisqu'elle ne peut varier (à la hausse) que suite à des événements de carrière de l'agent (mobilité géographique ou fonctionnelle, changement de grade) ou suite à une réévaluation éventuelle de l'expérience de l'agent tous les 3 ans. A l'entrée dans ce nouveau régime, c'est à dire en 2016, chaque agent touche une IFSE égale à ce qu'il touchait mensuellement jusque là. La deuxième partie est le CIA, touché une fois par an, dont le versement n'est pas pérenne, puisque lié à la manière de servir, évaluée chaque année.*

Le projet d'instruction qui nous était soumis comportait quelques modifications par rapport à celui du 6 septembre, faisant suite, nous a-t-on dit, aux échanges dans les 3 CTM des ministères sociaux, mais, en fait, il s'agissait essentiellement de pures reformulations.

### **Le classement en groupes de fonctions**

Ainsi, la nouvelle rédaction précise bien que ce sont les emplois, et non les agents, qui sont classés dans les groupes de fonctions, qui déterminent les minima et maxima indemnitaires. Pour autant, on voit bien, dans les petits services, que cette distinction est le plus souvent théorique. Toujours au sujet de ces classements, nous avons souligné leur opacité, tant pour les agents que pour les représentants du personnel. La DRH s'est engagée à diffuser la cartographie des classements par groupe et par corps avec

l'instruction définitive et à ce que le classement de l'emploi en cause figure sur les avis de vacance de postes ; quant à la notification individuelle de ce classement qui doit être faite à chaque agent pour son emploi actuel, elle ne peut, en l'état, être lancée que pour les adjoints administratifs. Pour les autres corps, les SG doivent attendre le retour de la DRH qui devait, jusqu'à fin septembre, regarder les propositions de classement issues des Direccte et les harmoniser.

Voyant que les chiffres relatifs aux barèmes réglementaires par corps n'étaient pas modifiés, les OS sont revenues sur le décrochage du socle indemnitaire des 3 groupes de fonctions du corps de l'inspection du travail par rapport à celui des inspecteurs de l'action sanitaire et sociale (IASS) et pour demander leur alignement. En effet, ce socle, qui constitue un minimum garanti pour l'IFSE pour chaque corps et chaque groupe de fonctions est très différent entre les deux corps. Qu'on en juge, dans les services déconcentrés, hors Ile de France, le socle des IT par rapport à celui des IASS est inférieur pour le groupe 3 de 2465 €, de 3395 € pour le groupe 2 et 3080 € pour le groupe 1.

A cela, la DRH répond que l'alignement coûterait trop cher, vu les attributions actuelles dans les deux corps.

Ce décrochage des IT est particulièrement scandaleux et vient accréditer ce que nous disions lors du CTM consacré, il y a quelques mois, à la création du grade de directeur fonctionnel du travail. Si tout le monde se retrouvait d'accord pour déplorer la perte du caractère A + du corps de l'IT, nous avons souligné que cette perte n'était pas seulement attachée au bornage indiciaire supérieur de la carrière en HE A, auquel cette création était censée remédier, mais à l'évolution comparée de toute la carrière et des rémunérations des IT, spécialement en début de carrière. Sans compter la perte de la qualité de chef de service que la réforme « Ministère fort » a induite pour les IT en section. Aujourd'hui, l'observation de la réalité des attributions indemnitaires en est une preuve accablante. Il est temps que notre ministre s'en préoccupe, c'est au moins aussi urgent qu'un grade fonctionnel, dont très peu d'agents profiteront. D'autant que la DRH revendique un barème commun aux 3 ministères et qu'elle y est parvenue pour les corps communs.

A ce propos, nous avons pris connaissance du discours du 9 septembre 2016 du ministre de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, Monsieur Patrick Kanner, devant le CTM, où il précise avoir obtenu du cabinet du premier ministre, l'exclusion du RIFSEEP des personnels techniques, du fait des spécificités de leurs corps et « de sa collègue Annick Girardin », le principe de l'alignement pour les inspecteurs de la jeunesse et des sports sur les règles édictées pour le corps de l'IASS. Alors Monsieur Kanner, pourriez-vous donner les bonnes coordonnées téléphoniques à notre ministre et à ses conseillers pour qu'ils obtiennent de la Fonction Publique les mêmes mesures pour les agents de ce ministère ?

En effet, comme nous n'osons imaginer que des décisions si importantes pour les agents reposent uniquement sur l'influence d'un ministre et son capital sympathie auprès de la ministre en charge de la Fonction Publique, nous revendiquons les mêmes droits pour les agents de ce ministère.

Enfin, la DRH est revenue sur le classement des emplois d'attachés. Le 6 septembre, elle avait indiqué que, bien qu'elle ait été d'accord avec les OS pour ne classer ces emplois que dans 3 groupes, le schéma adopté par la Fonction Publique étant de 4 groupes, elle était obligée de s'y conformer, mais envisageait, en fait, de faire du groupe 4 un sas où ne figureraient que les emplois attribués aux attachés débutants, ceux-ci passant quasi-automatiquement en groupe 3 au bout de 3 ans. Elle nous a indiqué, cette fois, qu'elle hésitait à adopter ce mode de classement, car le changement de groupe automatique au bout de 3 ans lui semblait fragile juridiquement et songeait à ne pas utiliser le groupe 4,

qui serait un groupe théorique et à classer tout de suite les attachés en groupe 3. Pourquoi pas ? Mais il a été objecté qu'un tel choix ne devait pas être payé par les agents concernés (en effet, dans le schéma envisagé lors du dernier CTM, l'agent voit, au bout de 3 ans le socle de son IFSE abondé de 1700 € en passant du groupe 4 au groupe 3, alors que dans celui envisagé maintenant, le gain en termes de socle n'est que de 480 € par an).

Autre modification de rédaction, s'agissant de la NBI « encadrement », celle-ci, qui est touchée surtout par des chefs de service en administration centrale et par quelques SG dans les Direccte (ceux qui ne sont pas classés sous statut d'emploi DATE), sera remplacée par une majoration de l'IFSE. Comme le montant de celle-ci n'est pas encore fixé, la NBI n'est pas encore supprimée. En tout état de cause, cette majoration, comme la NBI, est perdue lorsque l'agent change de poste et que ses nouvelles fonctions ne comportent plus d'encadrement.

Nous avons également demandé pourquoi ce texte n'était plus diffusé aux directeurs généraux des ARS (ce qui n'est pas neutre pour les agents des ex-DDASS qui y sont affectés). Il nous a été répondu que chaque ARS, en tant qu'établissement public indépendant, mettait en place son propre dispositif. Bonjour les inégalités de traitement !

### **Les revalorisations de l'IFSE...périodiques et lors d'évènements de carrière : encore des efforts à faire en termes de cohérence et de justice !**

L'IFSE, on l'a vu, est une part fixe, en ce sens qu'elle ne peut varier tous les ans. Toutefois, le projet prévoit son réexamen tous les 3 ans (la circulaire Fonction Publique dit au moins tous les 4 ans) pour tenir compte de l'expérience acquise, même en l'absence de changement de fonction. Ce réexamen ne peut aboutir qu'à une augmentation. Certes, 3 ans d'attente, c'est mieux que tous les 4 ans, mais pourquoi pas 2 ans, comme la circulaire Fonction Publique le permet ? Ce qui, d'ailleurs, serait relativement cohérent avec l'obligation de rester 2 ans en poste, énoncée par la règle de gestion de la DRH en CAP, même si celle-ci est largement critiquable. La DRH n'a pas osé franchir le pas... Mais la question qui se pose aujourd'hui est d'abord : quand et comment commence-t-on cet examen triennal ?

Le DRH voulait trouver un système « budgétairement soutenable » qui étale la périodicité sur plusieurs budgets. Pour cela il a prévu un réexamen de la situation des agents qui n'ont pas bougé, par tiers, en commençant en 2017 (donc rien en 2016) et en prenant l'année 2014 comme point de départ. Autrement dit, on examine la situation de ceux qui ont intégré les services cette année-là, puis, l'année d'après, ceux qui sont sur leur poste depuis 2015, etc... Mais qu'en est-il de tous ceux qui sont sur leur poste depuis plus longtemps que 2014 ? Quand réévalue-t-on leur IFSE ? La FSU, ainsi que d'autres OS, a dénoncé le caractère injuste et arbitraire d'un tel choix. Il est clair que tous ceux qui ont plus de 3 ans d'ancienneté sur leur poste doivent être concernés par cet exercice, dès 2017, ce n'est que justice. Le DRH a convenu que son système ne répondait pas à cet impératif et qu'il allait « regarder » ce problème.

Comme la circulaire Fonction Publique lui en donne la possibilité, la DRH a introduit des mesures permettant de valoriser les mobilités et les promotions en abondant l'IFSE de montants non négligeables (d'autant que ces abondements s'intègrent définitivement à l'IFSE de l'agent). Sans doute, l'administration a-t-elle voulu ainsi répondre à l'un des principaux reproches qui étaient faits au RIFSEEP, celui de bloquer les mobilités. Toutefois la mécanique de ces abondements est assez complexe et présente des incohérences. Les échanges ont donc aussi porté sur les corrections qu'il conviendrait de leur apporter.

Ainsi, l'abondement prévu lors d'un changement de poste au sein d'un même groupe de fonctions est plus élevé que celui prévu lors d'une promotion dans le grade supérieur (sauf en ce qui concerne les assistants de service social). Ce n'est pas très logique, la promotion dans un grade supérieur étant, on le suppose, la marque d'un investissement personnel et professionnel certain, au moins aussi élevé que celui qui est lié à une mobilité sur un emploi de même niveau. La DRH a répondu que, s'agissant des assistants de service social, il convenait de récompenser particulièrement le changement de grade, ce corps n'en comportant que 2. Pour nous, l'abondement doit être de même niveau, et ce, pour tous les corps (d'autant que les ASS ne sont pas le seul corps à avoir 2 grades). Là aussi, la DRH a dit qu'elle allait « regarder ».

Autre incohérence : les abondements prévus pour des changements de grade ne sont pas applicables aux changements de grade qui s'accompagnent d'un changement de corps (ex : d'adjoint administratif à SA, de SA à attaché, de CT à IT). Seule conséquence immédiate de la promotion sur l'IFSE : cette dernière est alignée sur le socle indemnitaire du groupe dans lequel l'agent est reclassé, si elle lui est inférieure. Pour les mêmes raisons que le cas précédent, nous estimons que le changement de corps doit donner lieu à un abondement de même niveau que l'on change de grade ou que l'on change de grade et de corps. Pour botter en touche, la DRH argue de l'absence de dispositions dans le décret Fonction Publique et de la situation dans le régime précédent, où il n'y avait pas de revalorisation automatique.

Toujours concernant ces promotions de corps, si celles-ci s'accompagnent d'un changement de fonctions, l'IFSE est révisée comme pour tout changement de fonctions. Mais selon quel barème ? celui du corps d'origine ou celui du corps d'arrivée, celui de la mobilité intra-groupe ou celui de la mobilité ascendante ? Et au bout de combien de temps ? au bout de 3 ans sur le nouveau poste ou dès le changement de poste ?

Sur la première question, la DRH convient que la majoration applicable est celle du corps d'arrivée. La circulaire devrait le préciser. Sur la deuxième question, la DRH hésite et va expertiser la question, sur le plan budgétaire et avec la Fonction Publique. Pour nous, il est clair que ce changement de groupe de fonctions ne peut être considéré que comme l'accès à un groupe supérieur, tant il est vrai que la cartographie des groupes est d'abord liée à la nature des emplois accessibles à chaque corps, qui ne sont, bien sûr, pas les mêmes en C, en B et en A. Sur la troisième question, la DRH a réfléchi et a accepté que la condition de 3 ans d'ancienneté sur le poste ne soit pas opposable (elle l'a d'ailleurs écrit dans la nouvelle version de l'instruction). Ce n'est que justice, puisque cette condition n'était déjà pas opposable aux agents changeant seulement de grade.

## **LE CIA OU LA POLITIQUE DU SECRET**

Jusqu'ici, on en savait peu sur ce fameux complément indemnitaire annuel, lié à l'investissement professionnel et à la manière de servir. Le projet de circulaire reprend ces termes et indique bien que l'appréciation de ces critères est très liée à l'entretien professionnel réalisé au titre de l'année N -1 et qu'il a un caractère non-reconductible. En outre, le reliquat de primes, traditionnellement distribué, quand il restait des sous, en fin d'année, disparaît.

En séance, la DRH a indiqué que, pour servir le CIA, le ministère disposait d'une enveloppe budgétaire annuelle, d'un montant de 3,7 millions, qui serait d'un montant identique en 2017. En fait, une partie de cette somme a été réservée pour les agents qui sont encore sous régime PFR (essentiellement les emplois DATE), et c'est 3,27 M € dont les

chefs de service disposent. Il a été indiqué que des enveloppes limitatives ont été communiquées aux Direccte, leur permettant de connaître leurs marges de manœuvre et avec la commande de faire remonter les propositions de répartition pour le 10 Octobre.

Nous avons protesté contre le fait qu'encore une fois, comme pour le reliquat 2015, on ne savait rien de concret sur cet exercice de répartition. De quelles enveloppes disposent les Direccte ? Quels sont les critères mis en œuvre ? Y a-t-il des ratios ? Des barèmes, comme cela nous est remonté dans certaines régions, quelle est la concertation prévue en la matière ?

Mr Blondel a répondu que les enveloppes ont été calculées sur la base de l'enveloppe du reliquat 2015 + 24 %, qu'il peut être distribué aux agents de 0 à 10 ou 15 % de leur IFSE selon les corps, que les seuls critères étaient ceux du projet d'instruction (l'investissement professionnel et la manière de servir), qu'il n'y a aucune indication précise sur des ratios à mettre en œuvre, et que les Direccte ne sont pas tenus de consulter les CTSD sur les règles éventuelles qu'ils élaborent pour cet exercice, mais qu'ils ont la possibilité, ce qui est recommandé, d'informer les CTSD de la politique de répartition arrêtée localement.

Compte tenu de l'objet de la consultation du CTM, nous aurions apprécié d'avoir ces informations dès la préparation du CTM, au lieu d'avoir à les demander en séance. Ainsi, nous aurions du, au minimum, être destinataires (sans préjudice d'une consultation) de la note envoyée le 5 Août par le DRH aux Direccte, exposant la plupart de ces items. Enfin, nous ne pouvons pas nous satisfaire d'une simple information a posteriori des CTSD sur les règles de répartition élaborées localement par chaque Codir de DIRECCTE.

Pour prendre un exemple, en DIRECCTE Occitanie, le Codir a décidé, à partir de son enveloppe globale de 253 721 €, de déterminer, pour chaque catégorie, un montant de référence et 3 montants majorés, correspondant à 125, 150 et 175 % de ce montant, ces montants étant distribués selon des quotas, respectivement fixés à 45, 20, 20 et 15 % des effectifs de chaque catégorie. Il prévoit aussi un 5<sup>e</sup> niveau, où l'attribution serait égale à 0, mais ne l'assortit d'aucun quota, car correspondant à des situations, par nature, exceptionnelles.

Les représentants du personnel avaient-ils des observations à faire sur ce dispositif ? Trop tard. Qu'en est-il dans les autres régions ? Mystère. Là aussi, bonjour les inégalités de traitement !

La transparence, c'est bien, une véritable concertation, c'est mieux, et, en plus, c'est ce que prévoient les textes !

Mr Blondel, encore un effort !

L'avis sur le projet d'instruction a ensuite été mis au vote.

**L'ensemble des représentants du personnel présents (CFDT, CGT, FO et FSU-SNUTEFE) a, à nouveau, voté contre ce projet de mise en œuvre du RIFSEEP, régime de négation des grades et corps, de division des personnels et d'individualisation, malgré l'accord du DRH pour intégrer dans les critères d'attribution du CIA, la participation à l'investissement collectif d'une équipe.**

Les représentants FSU au CTM du 20 Septembre :

Betty Benoit, élue et Dominique Maréchau, expert FSU.

Paris, le 3 Octobre 2016