



Compte rendu de la réunion du 20 juillet 2017 relative au bilan de la mise en œuvre du RIFSEEP en 2016

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

La CGT était représentée par Laurent Chauvel, Jacques Giral, Jean-Bernard Marcuzzi, Olivier Mougeot, Marie-Christine Van Marle.

Autres organisations syndicales présentes : CFDT, FO, FSU, Solidaires, UNSA.

L'objectif de la réunion était de faire un bilan de la mise en œuvre du RIFSEEP (Régime Indemnitare liée à la Fonction, l'Expertise et l'Engagement Professionnel).

Pour mémoire, le RIFSEEP comprend deux parties. D'une part, l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions, et d'Expertise (IFSE) et d'autre part, le Complément Indemnitare Annuel (CIA).

IFSE :

- 2 à 4 groupes de fonctions maximum (2 pour la catégorie C, 3 en B, 4 en A)
- le groupe 1 a le montant le plus élevé
- pour chaque groupe un socle minimum de primes

CIA :

- attribué pour une année
- payé en deux fois (juin et décembre)
- facultatif
- pas de reconduction automatique d'une année sur l'autre

La CGT a souligné les effets très négatifs de la mise en œuvre du RIFSEEP et a dénoncé plusieurs problèmes :

- **la violation de la réglementation** puisque la note de gestion 2016 ne respecte ni le décret du 20 mai 2014 ni la circulaire DGAFP relatifs au RIFSEEP, qui prévoient un réexamen du montant de primes en cas de mobilité, y compris au sein du même groupe de fonctions ;

- **l'absence de visibilité pour les corps qui doivent prochainement être soumis au RIFSEEP**, tels les chargé-e-s d'études documentaires ;

- **les nombreux montants moyens de différents corps qui sont en dessous des montants «socles»** ou des moyennes prises en compte lors de l'accueil des entrants issus d'autres administrations ;

- **l'absence d'éléments statistiques dans les notifications aux agents**, qui leur permettraient de se situer par rapport aux agents du même grade. Par ailleurs, les notifications ne sont toujours pas finies dans certains services ;

- **sur les groupes de fonctions et le classement des postes :**

- **l'absence de prise en compte du grade au sein des groupes de fonctions** ce qui entraîne des disparités aberrantes ;
- **pour plusieurs corps, le classement d'un beaucoup trop grand nombre d'agents dans les groupes de fonctions bas** : en administration centrale 73 % des AAE dans le groupe 4, 64 % des APAE dans les groupes 3 et 4, 71 % des SACN dans le groupe 3, en services déconcentrés 98 % des AAE dans les groupes 3 et 4 (81 % dans le groupe 3), 67 % des APAE et 61 % des IPAM dans le groupe 3, 72 % des SACN dans le groupe 3 ;
- **la situation extrêmement pénalisante du corps des attaché-e-s ;**
- **la pénalisation des corps administratifs et maritimes** par l'absence de reconnaissance de leur expertise par des comités de domaine spécifiques, ce qui les écarte massivement des groupes de fonctions hauts (experts et spécialistes) ;
- **la situation des agents de catégorie C dans les services qui pratiquaient des modulations «tournantes»** de coefficients afin de pouvoir augmenter les primes une année sur deux : ceux dont les

coefficients ont baissé en 2015 ont perdu de l'argent par rapport à 2014 lors du passage au RIFSEEP. La CGT réitère sa demande déjà ancienne que soit pris en compte le coefficient (2014 ou 2015) le plus favorable. Par ailleurs l'ancienneté pour passer dans le groupe 1 est différente pour les adjoints administratifs (13 ans) et pour les adjoints techniques et syndics des gens de mer (16 ans), ce qui n'est pas justifié ;

- **l'absence de consultation des comités techniques en matière de classement des postes** dans les groupes de fonctions et le caractère souvent aléatoire de ce classement.

Le complément indemnitaire annuel (CIA modulable) n'a pas été versé en 2016, sauf aux inspecteurs et inspecteurs généraux du développement durable (IADD et IGADD) et dans les établissements publics dont la masse salariale l'a permis (sachant que les améliorations de rémunérations et de primes s'y traduisent souvent par des baisses d'effectifs et l'augmentation de la précarisation : recrutement de CDD...). Sur le fond, la CGT considère que l'existence du CIA ne se justifie pas, car il est conçu pour créer des divisions supplémentaires entre les agents. Le problème est celui de l'absence de mesures catégorielles pour relever l'IFSE (et non le CIA qui n'est qu'un complément ponctuel non reconductible systématiquement d'une année sur l'autre), ainsi que l'absence d'éclairage sur la notion de «budget constant».

Sur le bilan lui-même, la CGT a déploré le fait qu'il soit incomplet (absence des établissements publics, des corps des IGADD, IADD et administrateurs civils), et que le manque d'éléments spécifiques (situation des nouveaux entrants, notamment issus de concours, nombre d'agents ayant subi des baisses ou bénéficié d'augmentation liées à la mobilité, minima et maxima inconnus...) ne permette pas des analyses pertinentes.

Le DRH a apporté les éléments suivants :

- **le bilan** sera complété par les données sur les corps manquants ;
- **concernant les établissements publics** : le DRH affirme qu'il y a une volonté de mise en œuvre homogène du RIFSEEP dans le ministère et les EP. La note de gestion 2017 sera envoyée pour information à tous les opérateurs ;
- **en ce qui concerne les corps qui doivent passer au RIFSEEP au 1^{er} juillet 2017 et en 2018**, la DRH a saisi le guichet unique de la DGAFP depuis des mois sans réponse à ce jour ;
- **le passage au RIFSEEP des corps techniques en 2018** se heurte au problème des 120 millions d'euros d'ISS 2017 qui devraient également être versés aux agents en 2018 puisque cette prime est toujours payée avec une année de décalage (rappelons que les IPEF n'ont toujours pas tous récupéré, depuis bientôt 10 ans, les ISS de l'année précédant le passage à l'IPF, Indemnité de Performance et de Fonction comparable à la PFR). **Il est donc possible que nos collègues ITPE, TSDD et dessinateurs n'y soient finalement pas soumis en 2018 (tant mieux pour eux) ;**
- **sur l'absence d'augmentation de l'IFSE en cas de changement de poste à l'intérieur du même groupe de fonctions**, ce qui empêche la reconnaissance de la mobilité, la DRH est prête à évoluer... en fonction de la disponibilité budgétaire ;
- **en ce qui concerne le problème du changement de groupe de fonctions vers un groupe inférieur entraînant une baisse de l'IFSE** : le DRH confirme qu'il s'agit d'un choix assumé mais qui ne devrait concerner que peu d'agents ; des statistiques seront effectuées en 2017. **La CGT a fait remarquer que la mobilité, qui ne peut pas toujours être ascendante, ne doit pas être pénalisée et qu'aucune note de gestion d'autres ministères ne le prévoit** (selon M. Clément, la pratique est effective à l'Agriculture et aux Finances... mais ce dernier ministère a bien d'autres compensations) ;
- **concernant l'absence de prise en compte du grade des agents dans les barèmes de l'IFSE** : une réflexion est en cours sur sa prise en compte dans la construction du socle avec pour objectif qu'elle soit effective en 2018 ;
- **sur les notifications tardives d'IFSE aux agents et sur l'indication des groupes de fonctions sur les fiches de poste** : la notification individuelle de l'IFSE devrait être faite plus tôt pour 2017. De plus, la

DRH a mobilisé les directions pour que toutes les fiches de postes indiquent le groupe de fonctions ;

- **en matière de concertation relative au classement des postes dans les groupes de fonctions**, le DRH estime que si la concertation a été insuffisante en 2016 cela sera amélioré en 2017 au sein des différentes structures. La CGT n'admet pas que les CIC (commissions indemnitaires consultatives, qui n'ont pas pour but de cogérer l'attribution des primes mais de vérifier la bonne application de la réglementation et de veiller à une certaine harmonisation) soient de plus en plus empêchées de fonctionner. Une réflexion transparente doit être menée sur ce sujet ;
- **sur les comités de domaine maritimes et fonctions supports**, la réponse – toujours la même depuis des années – est qu'un travail est «en cours». Alors que les compétences juridiques, économiques, RH, financières... n'ont jamais été aussi nécessaires, une telle inertie n'est pas admissible ;
- **le cas des agents de catégorie C pénalisés lors du passage au RIFSEEP par la minoration des coefficients d'IFTS une année sur deux sera revu ;**
- **concernant l'absence de CIA lié à la manière de servir de l'agent, l'explication officielle est la suivante** : la mise en œuvre n'a pas été possible au MTES contrairement à d'autres ministères, car les pratiques de gestion sont différentes. Au MTES les primes sont mensualisées sur la base de la totalité du montant de l'année précédente, ce qui n'a pas permis de dégager une marge de manœuvre budgétaire puisque le passage au RIFSEEP devait se faire à budget constant (c'est bien le problème). Le corps des IPEF pourra bénéficier du CIA lors de son passage au RIFSEEP, car les primes ne sont pas entièrement mensualisées, mais cela se fera également à budget constant...

Mais qu'est-ce qu'un budget constant ? Sachant que les agents qui partent en retraite sont plus nombreux que ceux qui entrent, et que leurs primes sont plus élevées en moyenne que celles des nouveaux arrivants, et considérant que les réorganisations successives font baisser les cotations de postes tandis que les barèmes du RIFSEEP tendent à minorer les primes perçues par les nouveaux entrants, avec en outre des ETP diminuent... il devrait être possible de disposer d'un surplus. Quels montants ont été mobilisés par corps pour les primes en 2015 et en 2016 permettant d'affirmer qu'il y a eu «budget constant» et non pas baisse ? Nous n'avons à ce jour aucun élément chiffré.

Une réunion de concertation sera programmée mi-septembre sur le projet de note de gestion RIFSEEP 2017.

Dans l'ensemble, il ressort de cette réunion que l'administration assume le gel organisé des montants de primes et cherche toujours une référence plus défavorable dans un autre ministère pour nous faire croire au meilleur chez nous. L'exemple des DDI montre que nous sommes généralement dans les situations les plus défavorables et la suppression de l'IDT (indemnité différentielle temporaire) n'apportera plus la correction justifiée.

La CGT rappelle qu'elle revendique l'intégration des primes dans le salaire afin de permettre leur prise en compte en totalité dans la retraite et de reconnaître leur caractère de complément de rémunération, qui ne doit pas être aléatoire (elles représentent au minimum 30% de notre rémunération, souvent plus).

La CGT constate que le RIFSEEP aggrave les inégalités, ce qui est un comble dans un État prétendant lutter contre les discriminations : inégalités entre les corps techniques et administratifs, entre des agents qui font le même travail mais appartiennent à des administrations différentes comme en DDI, entre les agents en poste dans les établissements publics et les autres... Ce système génère injustices et démotivation, et toutes les occasions devraient être saisies non pour l'aggraver mais pour en sortir après une harmonisation progressive par le haut.