



RIFSEEP 2017 AUX MTES/MCT AUSTÉRITÉ PARTOUT - JUSTICE NULLE PART

Compte-rendu de la réunion de «concertation» organisée dans «l'urgence» le 20 septembre 2017 par la DRH sur le «projet» de note de gestion RIFSEEP 2017

Rappel : la CGT est opposée au RIFSEEP qui gèle les primes des fonctionnaires. Loin de réaliser l'objectif officiel de les homogénéiser, il pérennise des différences d'application et de montants, énormes entre les ministères. Et le nôtre est particulièrement pénalisé.

Contexte : la DRH attend 9 mois pour entamer une «concertation» et déclare qu'il est trop tard pour changer quoi que ce soit de substantiel à son projet car la note doit être finalisée pour la fin du mois afin qu'elle puisse s'appliquer pour la dernière paye de l'année ! De plus, cette note a vocation à devenir pérenne. Sauf qu'en l'état, elle est inacceptable pour la CGT.

Périmètre concerné par cette note : programme 217 (écologie) hors établissements publics qui font ce qu'ils veulent, la DRH souhaitant toutefois une homogénéité. Les agents en PNA feront l'objet d'une note spécifique. Les agents de la DPMA devraient se voir appliquer les règles du ministère de l'agriculture avec maintien des garanties individuelles. La CGT a demandé à avoir communication du projet concernant les agents en PNA et qu'une fiche récapitulative de l'ensemble de ces situations soit mise en ligne pour l'information des agents.

Corps concernés par cette note : la liste est incomplète. Il manque les IADD et les IGADD (qui ont fait l'objet en 2016 d'une note de gestion séparée), les IAM de la filière administrative (dont le décret d'intégration dans le corps des attachés n'est pas signé) et tous les corps qui passent au RIFSEEP en 2017 (chargés d'études documentaires, chargés et directeurs de recherche, ATE/TE...). Pour ces derniers, la DRH fait savoir que le guichet unique (DGAFP/Budget) ne répond pas à ses sollicitations.

Quelques notions à réviser si vous avez oublié les bases de fonctionnement de l'usine à gaz : le RIFSEEP comprend deux parties

- l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions, et d'Expertise (IFSE), liée au classement du poste dans un groupe de fonctions et à l'expérience professionnelle
- le Complément Indemnitare Annuel (CIA), facultatif, pour prendre en compte «l'engagement professionnel et la manière de servir» dans la limite de 10 à 15% du montant versé (selon les catégories), sans reconduction automatique d'une année sur l'autre.

Analyse et commentaires CGT sur le projet de note 2017

Aucun moyen de correction des effets négatifs du bilan 2016 du RIFSEEP ne s'y trouve. Les ministres ont manifestement assigné pour seul objectif au directeur des ressources humaines de faire des économies, sous la censure permanente du contrôleur budgétaire.

Tableau de synthèse des objectifs de dégradation des primes des agents des MTES/MCT et moyens mis en œuvre pour les atteindre

Objectifs	Moyens mis en œuvre	Réalisation en 2017	Position CGT – réponse DRH (éventuelle)
Geler l'IFSE	Montants 2017 non réévalués. Réexamen a minima tous les 4 ans sans tenir compte des mobilités au sein d'un même groupe de fonctions.	Oui, sauf une dérogation inexpliquée pour le complément annuel en faveur de nos collègues affectés en Corse (+ 10 % !).	La CGT demande le réexamen de l'IFSE : - sans mobilité, tous les 2 ans comme l'autorise le décret FP. - en cas de mobilité sans changement de groupe, comme le prévoient les textes instituant le RIFSEEP et comme le font les autres ministères. La DRH renvoie à une hypothétique note ultérieure.
Classer les postes pour maintenir au plus bas l'IFSE de nombreux corps	Contingentement (non officiel) des postes dans les groupes.	Oui. Concertation bâclée des classements de postes en 2016 pérennisée en 2017. Par exemple, 73% des AAE dans le groupe 4 en AC.	La CGT revendique la prise en compte de l'expérience acquise au travers du classement dans les groupes. Elle demande une nouvelle concertation au vu du bilan 2016 et des réorganisations (où en est le travail DRH sur les DREAL fusionnées ?)
Verser des IFSE inférieures aux montants socles	Disposition introduite dans la note, mais ne figurant pas dans le décret du 20 mai 2014 ni dans la circulaire FP du 5 décembre 2014.	Oui, seraient visés des « <i>cas exceptionnels</i> ». En réalité, cela concerne de nombreux cas, notamment dans le corps des attachés : le montant moyen servi en 2016 aux AAE de 1 ^{er} niveau dont le poste est classé en groupe 2 est inférieur au socle !	La CGT exige qu'aucun montant d'IFSE ne soit inférieur au socle et la suppression de cette clause illégale. La DRH s'est engagée à étudier au cas par cas les situations individuelles. C'est un préalable mais insuffisant.
Maintenir les primes en dessous de celles des autres ministères	Absence de reconnaissance de l'expertise par des comités de domaine pour les fonctions administratives et maritimes. Baisse de l'IFSE en cas de mobilité vers un groupe de fonctions descendant (l'Écologie et l'Agriculture sont les seuls ministères le pratiquant). Application de règles d'ancienneté défavorables aux adjoints techniques et syndics des gens de mer par rapport aux adjoints administratifs (16 ans au lieu de 13 pour passer en groupe 1).	Oui, comme en 2016 où les moyennes de montants versés dans de nombreux corps ont été inférieures à la moyenne à prendre en compte pour l'accueil d'entrants issus d'autres administrations (AAE, SACDD, AAAE).	La CGT demande l'ouverture immédiate d'un travail de reconnaissance de l'expertise dans les fonctions supports (juridiques, RH, finances...) Elle porte le maintien de l'IFSE en cas de mobilité descendante pour ne pas freiner les mobilités et prendre en compte les situations individuelles. Elle demande l'égalisation des conditions d'ancienneté en catégorie C et l'harmonisation des primes par le haut entre les ministères.

Objectifs	Moyens mis en œuvre	Réalisation en 2017	Position CGT – réponse DRH (éventuelle)
Ne pas verser le CIA	Renvoi à des «notes de gestion spécifiques» fantômes.	Oui, comme en 216, sauf pour les entrants d'autres ministères où le CIA serait «maintenu à titre personnel». En effet, la DRH reconnaît que dans les autres ministères où il est versé, le CIA, normalement non reconductible automatiquement, est en fait pérennisé !	Le CIA est censé prendre en compte l'engagement professionnel et la manière de servir, mais visiblement pas au ministère ! La CGT s'est toujours déclarée opposée au CIA, qui ne sert qu'à diviser les agents. D'autres moyens de reconnaissance existent (promotions, bonnes conditions de travail...). Les revalorisations doivent porter sur l'IFSE.
Détruire le dialogue social et la défense collective des agents	Absence de consultation des comités techniques sur le classement des postes dans les groupes de fonctions (simple information). Suppression des informations individuelles communiquées aux commissions indemnitaires consultatives pour leur permettre de vérifier l'application de la réglementation, de s'assurer du traitement équitable des agents et de rectifier des erreurs (assez fréquentes). Pas de présentation de bilans locaux et nationaux aux représentants du personnel.	En cours de réalisation. La remise en cause du rôle des représentants du personnel apparaît en parfaite symbiose avec celle inscrite, pour le secteur privé, dans les ordonnances réformant le code du travail.	La CGT a demandé et obtenu la tenue d'une réunion sur les modalités de concertation. L'argument de la DRH de la non communicabilité de données personnelles à des «tiers» ne peut pas s'appliquer aux seuls élus du personnel. En quoi serait-il plus «légal» de communiquer ces mêmes éléments à des membres de l'administration (Codir, commissions d'harmonisation...), y compris pour des agents qui ne sont pas dans leur service ?

Quelques engagements tout de même de la part de l'administration :

- non publication des postes sur lesquels ne figurent pas le groupe de fonctions dans la fiche de poste pour les prochains cycles de mobilité,
- prise en compte du coefficient le plus favorable pour les adjoints administratifs ayant subi une baisse technique «cyclique» entre 2014 et 2015, comme le demandait la CGT (recensement en cours d'analyse),
- prise en compte des qualifications informatiques de programmeur et de pupitreur en catégorie C et B (incohérences rectifiées),
- notification non seulement au 1er janvier mais le cas échéant, au 31 décembre en cas de mobilité ou de changement de situation entraînant un changement d'IFSE en cours d'année (la CGT a signalé les retards de notification 2016, en particulier pour les corps à gestion centralisée).

À la question du passage au RIFSEEP des corps techniques au 1^{er} janvier 2018, la DRH renvoie au Comité Technique Ministériel du 28 septembre qui traitera du projet de budget 2018, compte tenu de l'année de décalage des ISS !

À travers le RIFSEEP, comme par le gel du point d'indice, le rétablissement du jour de carence, les suppressions d'effectifs, les mauvaises conditions de travail, le mépris du dialogue social, les agents sont spoliés.

Le 10 octobre 2017, tous les syndicats de la Fonction publique vous appellent à réagir.