



Commission indemnitaire des A et A+

La rémunération au mérite, appliquée non sans incohérences au Cerema, doit être abandonnée

Les commissions indemnitaires des catégories A et A+ du Cerema se sont tenues le 14 octobre. Vos représentants CGT à cette commission étaient Olivier Dupré (Dter NP) et Agnès Joseph (Dter CE), n'hésitez pas à les contacter !

La rémunération au mérite, une politique à combattre

La CGT n'est par principe pas favorable à la rémunération au mérite et a commencé par faire remarquer à l'administration quelques-uns des innombrables inconvénients de cette politique :

- **L'appréciation subjective, par un supérieur, de la façon de servir de l'agent dépend très fortement de la personnalité du n+1.** Nous avons ainsi connaissance d'agents qui étaient mal vus par une précédente hiérarchie mais qui, après une mutation interne, se sont vus proposés à une promotion.
- **tous les agents ne peuvent évidemment pas avoir une augmentation.** La concurrence de tous contre tous risque d'avoir pour conséquence une dégradation de l'ambiance de travail, une subordination de l'activité professionnel à des objectifs individuels au détriment du collectif, voire un assujettissement des agents aux desiderata de leur supérieur.
- **il peut arriver qu'un agent soit pénalisé en raison de son temps partiel, d'arrêts maladies ou encore d'un arrêt maternité.** La rémunération au mérite risque donc de pénaliser les femmes, sur-représentées parmi les temps partiels ;
- **cette politique génère de la démotivation :** le découragement peut ainsi gagner des agents qui font le mieux possible leurs missions mais qui ne bénéficient pas de la reconnaissance du service.
- **cette politique génère une forte concurrence inter-services et constitue un frein à la mobilité :** un agent qui bénéficie d'un coefficient élevé risque, en cas de mutation, de voir son salaire diminuer.

Une politique pas franchement assumée par l'administration

Cette politique n'est pas vraiment assumée par l'administration : **il existe en effet très peu de transparence vis-à-vis des agents, leur permettant d'évaluer s'ils sont dans la moyenne des évolutions constatées, supérieurs à ces moyennes ou au contraire inférieurs, et ce sur plusieurs années.** Le recours est certes possible, mais comment s'en saisir quand rien ne permet de se situer par rapport à un cadre ?

Précisons aussi que les membres de cette commission « *sont soumis à l'obligation de discrétion professionnelle eu égard aux informations traités qui n'ont pas vocation à être communiquées aux agents ou à des tiers* ». Une lecture rigide de cette formulation pourrait laisser penser, d'une part, que vos représentants ne peuvent pas, à ce stade, vous renseigner sur votre situation individuelle et, d'autre part, que le présent compte-rendu viole le principe de discrétion prévu par les textes... **La CGT assume pourtant : elle est disponible pour vous renseigner sur votre situation individuelle et, comme vous pouvez le lire, elle rend compte.**

Les interventions de la CGT dans cette commission

La CGT, lors de ces réunions, intervient en plusieurs sens :

1. **nous refusons toute baisse de coefficient ou de part résultat ;**
2. **nous sommes particulièrement attentifs à la situation des agents dont les coefficients sont inférieurs à la moyenne.** Nous attirons l'attention de la direction sur la situation des agents qui demeurent durablement en dessous de ces coefficients.
3. **enfin nous alertons la direction sur des cas individuels,** et notamment :
 - lorsqu'un agent est manifestement oublié par sa hiérarchie (par erreur ou à dessein, par exemple en cas de conflit entre l'agent et son supérieur hiérarchique) ;
 - lorsqu'un grand nombre d'agents au sein d'une même chaîne hiérarchique connaissent une situation moins favorable que la moyenne.

PFR des AC au titre de 2015

Un seul agent étant concerné, il se situe avec un coefficient égal à la moyenne.

ISS du groupe 2 (A+) au titre de 2014

La moyenne est fixée à 1,01. 54 % des agents ne connaissent pas d'évolution de leur coefficient. **6 agents (soit un peu plus de 2 % de l'effectif) voient leur coefficient diminuer, dont deux qui voient leur coefficient devenir de ce fait inférieur à la moyenne. La direction précise que pour deux de ces cas, la baisse est exclusivement liée à la façon de servir.** Pour les autres, c'est une promotion antérieure, une arrivée récente ou un départ du service en début d'année qui explique la baisse.

La direction fait également le choix de maintenir au même coefficient des agents qui ont un coefficient durablement inférieur à la moyenne :

- 1 agent est à 0,80 depuis 3 ans ;
- 1 agent est à 0,85 depuis 4 ans ;
- 3 agents sont à 0,85 depuis 3 ans ;
- 1 agent est à 0,90 depuis 5 ans ;
- 1 agent est à 0,90 depuis 4 ans ;
- 1 agent est à 0,90 depuis 3 ans ;

Cela n'empêche pas la direction d'octroyer dans le même temps une augmentation de +0,125 et deux augmentations de +0,1, deux de ces trois hausses conduisant à un coefficient supérieur à la moyenne. De plus, la direction accorde 7 augmentations de 1,05 à 1,10.

La direction précise que les situations de stabilité durables sous la moyenne n'ont pas fait l'objet d'une attention particulière et qu'elles s'expliquent soit par l'absence de marges de manœuvre à l'échelle d'une direction qui dépassait la moyenne l'année précédente (Dter Ouest notamment), soit par la façon de servir des agents.

ISS du groupe 3 (A) au titre de 2014

La moyenne est fixée à 1,01. 60 % des agents ne voient pas leur coefficient évoluer au titre de 2014. **17 agents (soit environ 3 % de l'effectif) voient leur coefficient diminuer entre 2014 et 2015 :**

- Pour neuf d'entre eux, cela fait suite à une promotion. Notons qu'aucun de ces agents ne voit son coefficient devenir inférieur à la moyenne.
- Pour un d'entre eux, dont le coefficient est sous la moyenne, cela coïncide avec un départ dans l'année et une manière de servir jugée mauvaise.
- Pour deux cas, cela découle de la politique de la direction territoriale qui estime le coefficient de 1,10 n'est pas automatiquement reconduit mais a un caractère exceptionnel.
- **Pour les cinq autres, dont trois ont un coefficient inférieur à la moyenne, aucune explication n'est avancée autre que leur façon de servir. Nous nous opposons à ces diminutions.**

La direction fait également le choix de maintenir au même coefficient des agents qui ont un coefficient durablement inférieur à la moyenne :

- 1 agent est à 0,80 depuis 5 ans¹ ;
- 1 agent est à 0,85 depuis 5 ans ;
- 1 agent est à 0,90 depuis 5 ans ;
- 3 agents sont à 0,90 depuis 3 ans ;
- 1 agent est à 0,95 depuis 4 ans ;
- 3 agents sont à 0,95 depuis 3 ans ;
- 1 agent ayant subi une baisse de 0,95 à 0,90 en 2013 voit celle-ci confirmée cette année ; de même, 1 agent ayant subi une baisse de 1 à 0,95 en 2013 voit celle-ci confirmée cette année.

Cela n'empêche pas la direction d'octroyer dans le même temps :

- 3 augmentations de plus de 0,05 points, dont une, de +0,20, fait passer un agent au-dessus de 1. Ce choix de la direction est contraire à sa propre instruction du 8 juin 2015 qui précise que les harmonisations doivent respecter « *un intervalle de pas de 0,05 par rapport au coefficient de l'année antérieure* » ;
- 4 augmentations à 1,10.

1 Pour toutes les primes, les éléments transmis par l'administration ne permettent pas d'avoir une vision sur plus de 5 ans. Néanmoins, dans ce cas comme dans les suivants, il est possible que le coefficient soit stable depuis plus de 5 ans.

PFR pour les corps administratifs au titre de 2015

De manière générale sur la PFR, la CGT s'oppose non seulement à la logique du mérite portée par la part résultat, mais aussi à la part fonction, qui instaure une différence entre des postes bien cotés et d'autres mal cotés...

La moyenne est fixée à 3,3. 28 % des agents ne voient pas leur part résultat évoluer. **En outre, 7 agents (soit entre 6 et 7 % de l'effectif) voient leur part résultat diminuer entre 2014 et 2015 :**

- Pour cinq d'entre eux, cela fait suite soit à une promotion, soit à une arrivée récente au Cerema. Toutefois, sur ces cinq cas, deux agents se voient de fait attribuer une part résultat inférieure à la moyenne.
- **Pour les deux autres, qui voient leur coefficient résultat devenir très inférieur à la moyenne, aucune explication n'est avancée autre que leur façon de servir. En cohérence avec notre opposition à la rémunération au mérite, nous dénonçons ces diminutions.**

La direction fait également le choix de maintenir au même coefficient une dizaine d'agents alors que leur part résultat est inférieure à la moyenne. Cela ne l'empêche pas d'octroyer dans le même temps une trentaine d'augmentations à des agents dont la part résultat dépasse de ce fait la moyenne.

IRF des AUE au titre de 2015

La moyenne est fixée à 1,32. Les éléments présentés en séance ne permettent pas d'évaluer l'exercice d'évaluation, car ils mélangent l'harmonisation 2015 et une mesure catégorielle qui a conduit à une augmentation des coefficients 2014. L'administration s'engage à nous envoyer très vite un tableau exploitable.

IFTS / IFR des agents RIN au titre de 2015

La moyenne est fixée à 1,03 pour le premier niveau et 1,07 pour le deuxième niveau. **L'égalité de traitement est exemplaire pour ces agents puis qu'aucun ne voit son coefficient évoluer, à la hausse comme à la baisse. 4 agents du premier niveau et 3 du second niveau sont pourtant sous la moyenne.**

IFTS des CED au titre de 2015

La moyenne est fixée à 1. La direction applique ici à merveille les revendications CGT puisque tous les agents ont un coefficient égal à la moyenne et la seule hausse concerne un agent qui était auparavant sous la moyenne.

IPF pour les IPEF au titre de 2015

La moyenne est fixée à 2,52 pour les IPEF, 2,09 pour les ICPEF et 3,99 pour les IGPEF. Aucun agent ne voit son coefficient diminuer du fait de sa façon de servir et seuls 13 % des agents ne connaissent pas d'évolution positive.

La direction fait le choix de maintenir au même coefficient un agent qui est pourtant depuis 2012 sous la moyenne, alors que des augmentations importantes sont octroyées à d'autres agents, les conduisant parfois à des coefficients supérieurs à la moyenne.

Conclusion : changer de logiciel !

La CGT constate que l'administration n'envisage en réalité aucunement de modifier les coefficients fixés au cours de la réunion. **Les incohérences que nous soulevons sont simplement notées et la direction affirme qu'elle en tiendra compte ... l'année prochaine !**

La CGT a pointé la contradiction entre d'une part une harmonisation qui se veut à l'échelle du Cerema et, d'autre part, la tendance à faire respecter les moyennes à l'échelle de chaque direction technique et territoriale. Des incohérences ont également été relevées dans la politique indemnitaire pour les nouveaux arrivants : il semble que les pratiques soient assez variables en la matière.

Sur le fond, la CGT défend l'égalisation des primes des agents. La variation des coefficients indemnitaires ne reflète en effet pas forcément la manière de servir mais constitue par contre un instrument de division des agents (voire parfois des groupes, départements ou services). **Cette égalisation ne doit cependant pas conduire à ce que les agents qui ont des bons coefficients voient leur rémunération diminuer. C'est pourquoi la CGT milite pour une augmentation globale de l'enveloppe indemnitaire** pour tous les salariés, qui rendrait possible la mise en place d'un coefficient unique sans qu'aucun agent soit perdant.

Enfin, ces réunions indemnitaires sont l'occasion pour la CGT de rappeler ses revendications, notamment en matière d'augmentation des traitements via l'augmentation du point d'indice et d'intégration dans le traitement des primes ayant un caractère de complément salarial. Cela permettrait la prise en compte des primes dans le calcul des pensions de retraite. La mobilisation collective des agents, aux antipodes de la concurrence générée par le système des primes au mérite, est le moyen de satisfaire ces revendications.