

Paris, le 21/11/2018

Mme Régine ENGSTRÖM
Secrétaire générale
Ministère de Transition écologique et
solidaire
Arche Sud
92055 PARIS LA DÉFENSE CEDEX 04

Nos réf : LJ/JH/18297 :

Objet :

- application du RIFSEEP en 2018 aux agents des Ministères en charge de l'écologie et de la cohésion des territoires
- discrimination vis-à-vis des agents des autres ministères
- discrimination entre agents du Ministère
- discrimination femmes / hommes
- application du CIA

Réf :

- Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État
- Circulaire DGAFP du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
- Note de gestion du 30 septembre 2016 relative à la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au titre de 2016 concernant certains agents affectés aux MEEM/MLHD
- Note de gestion du 31 juillet 2018 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) concernant certains agents affectés aux MTES/MCTRCT
- Note de gestion du 23 juillet 2018 relative à la mise en œuvre du complément indemnitaire annuel (CIA) de certains agents bénéficiaires du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) affectés aux MTES/MCTRCT

PJ : mon courrier du 5 mai 2017

Madame la Secrétaire générale,

Par la note du 31 juillet 2018, vous avez prolongé pour 2018 le dispositif RIFSEEP auquel sont soumis principalement les agents de la filière administrative de nos ministères.

1°) Des engagements sans suite...

Ce texte n'a en rien répondu aux remarques que je vous avais transmises par mon courrier du 5 mai 2017 – laissé à ce jour sans réponse - et par lequel je vous démontrais que vos services avaient inventé le pire des RIFSEEP parmi tous ceux adoptés par les différents départements ministériels.

Pourtant, lors de la réunion multilatérale du 20 juillet 2017, en présence de M. CLEMENT, FO a exposé en quoi le dispositif adopté au Ministère était contraire aux objectifs affichés de la réforme :

- il constitue un obstacle à la mobilité puisque tout mouvement non « ascendant » dans le classement des postes est au mieux neutre, la plupart du temps défavorable pour l'agent ;

- **il constitue un obstacle à la prise de responsabilités** en raison de la faiblesse des augmentations de la part IFSE liés aux promotions et au niveau très bas des socles pour la plupart des corps ;
- **il constitue un obstacle à l'augmentation des compétences**, puisqu'il décourage les changements de postes et d'environnement professionnel.

Nous avons également exposé en quoi **ce régime était discriminatoire vis-à-vis des agents des autres départements ministériels**, notamment la Défense, l'Intérieur, les ministères sociaux ou encore par rapport au RIFSEEP appliqué aux agents des services du Premier Ministre. En effet, ces employeurs valorisent, sous la forme d'une augmentation d'IFSE, les mobilités latérales, voire descendantes. Par ailleurs, pour les agents du Ministère de la Défense, la prime acquise grâce à une mobilité vers l'administration centrale est définitivement acquise et n'est pas perdue si l'agent retourne en poste dans un service déconcentré. En outre, l'augmentation d'IFSE suite à promotion de grade y apparaît beaucoup plus forte qu'au MTES-MCTRCT pour des corps comparables.

Ces dispositions font du régime RIFSEEP appliqué à ces ministères un dispositif qui ménage des possibilités de mobilité bien supérieures à celles prévues pour vos agents, et il paraît absolument indispensable d'adopter un tel dispositif pour vos services, afin de ne pas bloquer les mutations et de ne pas introduire des rigidités qui sont contraires à l'esprit et à la lettre des textes de la DGAFP. **Ces dispositions sont par ailleurs en parfaite contradiction avec le document « note de propositions en matière de déconcentration » présenté en CTM du 7 novembre 2018, affirmant comme objectif ministériel « des parcours professionnels variés, mêlant des mobilités fonctionnelles et/ou géographiques à faciliter ».**

Ces arguments sont largement développés dans mon courrier du 5 mai 2017, dont vous trouverez ci-joint la copie et qui reste à ce jour totalement valable.

Lors de la réunion du 20 juillet 2017, M. CLEMENT s'était engagé à apporter des améliorations au dispositif, notamment concernant les « mobilités latérales », la prise en compte des avis des comités de domaine, l'équilibrage au sein de certains corps (SACDD). Cependant, votre DRH a indiqué que ces améliorations n'interviendraient pas avant 2018, car il était impossible en 2017 d'engager des dépenses supplémentaires. Pourtant, dans le même temps, **le ministère rendait 16 M€ de masse budgétaire inutilisée, c'est-à-dire un montant sans commune mesure avec le coût des améliorations du système que nous demandions au profit des agents.** Cela montre une nouvelle fois le mépris dans lequel l'administration tient les agents et ses représentants.

Pire, à la lecture de la note de gestion pour 2018, il apparaît qu'aucune amélioration n'a été apportée au dispositif en la matière. En effet, le dispositif traite de la même façon que la note de 2016 les mobilités latérales et descendantes ; il valorise toujours aussi peu le changement de grade. Par ailleurs, le nouveau texte entérine le déclassement des spécialistes et des experts qui sont passés par rapport au texte de 2016 respectivement du groupe 2 au groupe 3 et du groupe 1 au groupe 2. Il ne remédie pas non plus à la situation des agents connaissant un IFSE inférieur au socle (*« Toutefois, certains agents peuvent avoir une IFSE d'un montant inférieur à ce socle du fait de situations individuelles spécifiques. »*, IV. - *Gestion de l'IFSE*, p. 5 §).

Ce texte constitue donc une nouvelle manifestation de négation des engagements pris, de fermeture dogmatique de portes entrouvertes, **comme ce fut le cas à votre niveau concernant le maintien de rémunération des agents non volontaires pour être transférés au ministère de l'Intérieur dans le cadre du décroisement « sécurité routière ».**

Pointant que la note de gestion 2018 n'a fait l'objet d'aucune concertation préalable, **nous exigeons que vous ouvriez sans attendre une concertation concernant la note de gestion 2019, en intégrant :**

- une valorisation des « mobilités latérales » ;
- une valorisation plus consistante des promotions ;
- la suppression des baisses d'IFSE et la valorisation des « mobilités descendantes » ;
- la mise en place d'un système de cliquet qui assure la pérennité du niveau de prime ;
- l'application des socles d'IFSE à tous les agents qui pâtissent de primes inférieures à ces socles ;
- le reclassement des spécialistes et des experts dans des groupes de fonctions mieux classés,

- une revalorisation des postes occupés (notamment pour les SACDD) dans une recherche de reconnaissance de l'expérience professionnelle qui ne se limite pas, comme c'est le cas aujourd'hui, par le placement dans un groupe de fonctions selon "un intitulé de poste" générique, et sans une véritable valorisation des missions exercées.

Nous exigeons en outre que les recours sur le montant d'IFSE soient examinés en CAP des corps concernés.

Enfin, nous vous demandons de bien vouloir soutenir une demande de dérogation définitive pour les corps techniques et d'exploitation.

2°) Discrimination hommes-femmes liées au RIFSEEP

Reprenant les principes de la PFR, **le RIFSEEP a conduit à une forte individualisation des primes et à un accroissement de la dispersion des montants de primes** pour les agents qui y sont soumis.

Les services du Premier Ministre ont commandé une étude relative à l'égalité homme femme au sein des Ministères en charge de l'écologie et de la cohésion du territoire à Mme Annick VIGNES, Directrice de recherche en économie détachée à l'École des Ponts ParisTech. **Cette étude a montré que les femmes souffraient d'une discrimination beaucoup plus forte en ce qui concerne le régime indemnitaire servi dans la filière administrative par rapport à celui de la filière technique dans les services des MTES-MCTRCT.** En effet, en moyenne sur 2012 et 2016, l'écart de niveau de primes entre les femmes et les hommes pour le corps des attachés s'élève à 1 570 € / an, contre 111 € / an pour les ITPE. Cet écart considérable est observable après correction des effets de structure et la prise en compte du fait que les femmes sont en moyenne plus jeunes que les hommes. Cet écart apparaît d'autant plus important que le régime indemnitaire des ITPE demeure, en moyenne, plus élevé que celui des attachés.

A ce titre, nous vous demandons d'engager rapidement une réforme globale des principes d'application du RIFSEEP au MTES-MCTRCT, à même de corriger les distorsions de rémunération injustes et inacceptables qu'il entraîne entre les femmes et les hommes. **Sans cela, tout protocole ou toute charte relative à l'égalité professionnelle dans nos ministères apparaîtrait totalement hors-sol.**

3°) Mise en place du complément indemnitaire annuel (CIA)

Ce CIA est bien venu pour les fonctionnaires dont le pouvoir d'achat est en berne. Toutefois FO regrette qu'il ait fallu attendre 2 ans pour sa mise en place, au motif d'absence d'enveloppe budgétaire, alors que le Ministère a rendu 16 M€ sur l'enveloppe des rémunérations fin 2017.

Cependant, dans son principe même et comme vous le savez, **FO est opposé à toute modulation des primes.**

Ce type de dispositif est tout d'abord très coûteux en temps administratif et toujours sujet à des erreurs. En outre, il repose sur la capacité de l'administration à évaluer ses agents, qui demeure très discutable. En outre, **une modulation nécessite une concertation avec les organisations syndicales pour qu'elle ne dérive vers un exercice arbitraire, injuste et opaque – concertation dont vous venez de refuser le principe pour les ISS.** Surtout, ce type de modulation est un facteur très puissant de démotivation des agents, alors que l'ampleur des modulations en jeu demeure relative, notamment au regard du montant de l'IFSE (15 % de l'indemnitaire au maximum).

Pour cette année, **les entretiens d'évaluation de début d'année n'ont pas été conduits dans la perspective de fixation des CIA.** D'ailleurs, il y a fort à parier que ceux de l'année prochaine seront biaisés si la modulation est mise en place. En effet, nous serions alors très loin de la sérénité qui devrait présider à ces entretiens qui demeurent avant tout des outils de management.

De surcroît, pour qu'une modulation du CIA puisse être mise en œuvre dès 2018, il aurait été nécessaire que les coefficients individuels fussent fixés au plus tard fin septembre (limite de remontée des informations nécessaires à la paye de décembre) – ce qui était matériellement impossible. Compte tenu de ces délais très courts, **le plus simple est d'abandonner le principe de la modulation et de servir un même taux à l'ensemble des agents concernés.**

En conséquence, nous vous demandons de bien vouloir mettre en œuvre dès 2019 un complément individuel annuel pour les agents soumis au RIFSEEP sur la base d'un coefficient unique, identique pour chaque agent d'un même corps. FO exige également que vous donniez instruction pour que les opérateurs du MTES-MCTRCT applique dès cette année le CIA.

4°) Traitement différencié entre le corps des administrateurs civils et les autres corps soumis au RIFSEEP.

Les Architectes et Urbanistes de l'État

La note aggrave les droits à rémunération équivalente pour un même type de fonction entre les différents corps ou grade. **Les AUE subissent en effet, une double dépréciation par le fait du décalage de groupe et par la différence de prime entre les groupes établis par cette note au regard de ce qui est appliqué pour les Administrateurs civils** pour au moins les deux types de postes clés que sont les chef de bureau en central et les chefs de service en service déconcentrés. Pour les AUE, la note de gestion RIFSEEP classe en groupe 3 les postes de chef de bureau en central et de chef de service en service déconcentré alors qu'ils sont en groupe 2 pour les administrateurs civils.

Cette situation pose des problèmes d'application par les chefs de service qui ne comprennent pas eux-mêmes cette double peine pour les AUE.

Par ailleurs, les principes de fixation de l'IFSE paraissent les mêmes pour tous les corps traités par la note du 31 juillet 2018. Néanmoins, les socles de l'IFSE ne jouent pas du tout le même rôle en fonction des corps.

Les attachés d'administration de l'État

Pour le corps des attachés administratifs les socles indemnitaires d'IFSE paraissent très bas au regard de la moyenne de l'IFSE servie.

En conséquence, ces socles n'interviennent pas en général en cas de changement « ascendant » de groupe de fonction pour des agents qui n'ont pas fait partie des agents « entrant » en 2016 et qui disposent donc d'un IFSE proche de la moyenne.

Pourtant, l'écart de socle est relativement important : 5280 € (resp. 3000 €) par exemple pour un attaché administratif au premier niveau de grade passant d'un poste classé 3 à un poste classé 2 en DAC (resp. SD)

Seule la valorisation liée à ce changement de groupe intervient pour un montant de + 1 340 € en administration centrale et + 1 010 € en service déconcentré (p. 24 de la note de gestion du 31 juillet 2018). Les écarts de socle jouent donc un rôle limité pour les attachés.

De la même façon, en cas de changement de grade, c'est la valorisation de l'IFSE lié à la promotion qui entre en jeu et non le changement de socle.

L'augmentation se limite donc à 940 €/an en SD et 1 240 €/an en DAC pour le passage au 2ème niveau de grade (p. 24 de la note de gestion du 31 juillet 2018).

L'augmentation de prime liée au changement de socle par changement de grade serait pourtant beaucoup plus favorable (cf. tableau p. 22). En effet, les écarts de socles pour un poste classé dans la même catégorie s'élève à : 3785 € (resp. 3965 €) pour un attaché administratif occupant un poste classé 4 passant du 1^{er} au 2ème niveau de grade en DAC (respectivement en SD).

Les administrateurs civils

À l'inverse, pour un administrateur civil, **les socles paraissent beaucoup plus hauts au regard du montant moyen de prime servi.**

En conséquence, c'est l'augmentation du niveau de socle à grade donné dans le cadre d'un changement « ascendant » de poste qui joue un rôle plutôt que la valorisation de changement de grade ou de groupe de fonction.

La valorisation d'IFSE liée à un changement de groupe intervient pour un montant de + 2 490 € (p. 17 de la note de gestion du 31 juillet 2018). L'augmentation de prime liée au changement de socle par changement de groupe de fonction est plus favorable (cf. tableau p. 17) : 3000 € pour AC au 1^{er} niveau de grade (quel que soit le changement de groupe de fonction) ; 4500 € pour un AC au 2^{ème} niveau de grade (idem).

De la même façon, c'est l'augmentation du niveau de socle à groupe de fonction donné dans le cadre d'un changement « ascendant » de poste qui joue un rôle plutôt que la valorisation de changement de grade ou de groupe de fonction.

La valorisation d'IFSE liée à un changement de grade intervient pour un montant de 3 725 € (p. 17 de la note de gestion du 31 juillet 2018).

Or, l'augmentation de prime liée au changement de socle par changement de grade est beaucoup plus favorable (cf. tableau p. 22). En effet, les écarts de socles pour un poste classé dans la même catégorie s'élève à : 6000 € pour un administrateur civil occupant un poste classé 3 passant du 1^{er} au 2^{ème} niveau de grade. Pour un AC au 2^{ème} niveau de grade dans un poste de groupe 1 passant au 3^{ème}, cette valorisation s'élève à 7000 €.

Il est d'ailleurs frappant d'observer que les écarts de socle vont croissants avec le niveau de grade pour les AC, alors que c'est le contraire pour les attachés. **Ainsi la prise de responsabilités supplémentaires est-elle encouragée pour les AC, tandis qu'elle ne l'est pas pour les attachés !**

Ainsi on constate une discrimination entre les AC et les autres corps de la filière administrative quant aux modes de fonctionnement du RIFSEEP tel qu'adopté dans le Ministère dont vous avez la charge.

A ce titre, **FO exige un relèvement sensible des socles indemnitaires**, afin que tous les corps puissent –proportionnellement à leur rémunération– bénéficier des mêmes augmentations et de la même logique de dynamisation des carrières, logique qui ne s'applique aujourd'hui qu'aux administrateurs civils.

Afin d'atteindre les objectifs ambitieux que vous avez choisis pour nos Ministères, il est fondamental que les corps des fonctionnaires qui le composent conservent une attractivité par ailleurs mise à mal par l'application de PPCR. **Dans sa forme actuelle, inchangée depuis sa création, le RIFSEEP au MTES et au MCTRCT menace gravement la pérennité des métiers et des compétences des agents que nous défendons.**


Il apparaît donc urgent de réviser ce régime dans le sens d'un encouragement à la mobilité et de la montée en compétence des agents, tout en assurant une attractivité plus grande à notre administration.

Je me tiens à votre disposition pour préciser nos attentes sur ces sujets et sollicite un rendez-vous d'urgence pour en discuter.

Afin de ne pas faire subir les mêmes risques aux agents qui ne sont pas soumis au RIFSEEP, **FO exige l'abrogation définitive du RIFSEEP pour les corps techniques et d'exploitation.**

Je vous prie d'agréer, Madame la Secrétaire générale, l'expression de mes sincères salutations.

Le Secrétaire général de la FEETS-FO



Jean HEDOU

Copies à :

- Monsieur DE RUGY, Ministre d'État, Ministre de la Transition écologique et solidaire
- Jacqueline GOURAULT, Ministre de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales