

**Ministère de la Transition Écologique et Solidaire
Ministère de la Cohésion des Territoires et des Relations avec les Collectivités Territoriales
et Ministère de la Mer**

L'administration a convoqué les organisations syndicales le 3 mai 2021 pour évoquer les mesures catégorielles 2021 pour les corps soumis au RIFSEEP.

Retrouvez **ici** notre déclaration lue lors de cette réunion et **ici** le bilan CIA 2020 présentés par la DRH. S'agissant du bilan CIA, **FO** conteste la présentation très générale et finalement difficilement interprétable de ce document puisque les données fournies sont des moyennes (moyennes qui n'ont de sens que celui qu'on veut leur donner).

- Par exemple, la moyenne de la fourchette dite « satisfaisante » pour la manière de servir dans les modalités du CIA (considérée comme le niveau 3 dans les tableaux de l'administration) ne permet pas de soulever s'il existe des difficultés particulières.
- En effet, le montant de cette modulation oscille entre 81 % et 120 % du montant de référence de chaque catégorie d'agent.
Il peut donc exister des différences inégales et injustifiées entre les agents selon le service d'affectation et le choix décidé par ce dernier du montant octroyé selon la modulation du CIA.
- Ainsi, les agents dont la manière de servir est considérée comme satisfaisante ne percevront pas le même montant de CIA !

FO a toujours refusé la rémunération au mérite ce qu'est précisément le CIA, car trop dépendant de la subjectivité de l'administration et facteur notamment d'inégalités de traitement entre les agents.

Mesures catégorielles les propositions de l'administration :

Il s'agit de propositions non définitives.

1ère proposition sur le CIA :

Alors que **FO** demandait l'amélioration des modalités de gestion concernant les mobilités (catégories A et B) ainsi qu'une augmentation pérenne de l'IFSE, la DRH propose pour 2021 une augmentation d'environ +20 % pour chaque catégorie (A, B et C) de l'enveloppe CIA.

Tableau des propositions de l'administration pour 2021 :

Corps		AC et IDF	SD
A1	Ensemble des grades	1500	1350
A2	Emploi de CAEDAD ou CAM 2 ^e et 3 ^e niveau de grad	1350	1200
A3	1 ^{er} niveau de grade	1200	1050
B	Ensemble des grades	660	550
C	Ensemble des grades	330	330

Évidemment tout ce qui est donné est bon à prendre !

Cependant :

- Cette augmentation n'est pas pérenne et la CIA est non reconductible d'une année sur l'autre.
- Cela représente pour les agents de catégorie C + 65 euros par rapport à 2020 en administration centrale et en service déconcentré (265 € en 2020 et 330 € proposés pour 2021), Une misère !
- Le CIA étant modulé selon l'appréciation de la hiérarchie, l'augmentation proposée par la DRH pour 2021 ne bénéficiera pas à l'ensemble des agents de manière égalitaire.

Alors que **FO** demandait une augmentation pérenne de l'IFSE, la DRH choisit de manière dogmatique d'augmenter le CIA, aussi nous avons exigé qu'un effort supplémentaire soit fait envers les catégories C et B dont les montants CIA sont ridiculement bas.

Le DRH s'est engagé à faire un effort sur le sujet ! Nous restons dans l'attente des nouvelles propositions.

2ème proposition alignement RIFSEEP agent d'IDF sur AC :

- L'objectif de cette mesure étant pour l'administration d'assurer l'alignement indemnitaire des agents affectés dans les services déconcentrés en Île-de-France sur ceux affectés en administration centrale et de poursuivre et achever le processus mis en place en 2020 qui a concerné les agents de catégorie A au RIFSEEP affectés en Seine-Saint-Denis et les agents de catégorie B et C au RIFSEEP affectés en Île-de-France.

Pour **FO** cette mesure **est en trompe l'œil** et apportera au final beaucoup de déception. **En effet, l'alignement annoncé se fait sur les socles indemnitaires des groupes de fonctions c'est-à-dire le minimum servi !**

Le minimum servi ou socle étant le régime indemnitaire généralement perçu par un nouvel entrant (en début de carrière par exemple).

Au final un alignement sans alignement, ce que permet en toute opacité les modalités de mise en oeuvre du RIFSEEP.

C'est ce qu'ont découvert les agents dont l'alignement était prévu en 2020 ! Ainsi, cette mesure n'a entraîné pour certains qu'une très faible augmentation de leur IFSE, pire pour d'autres il n'y a eu aucun gain supplémentaire.

FO a exigé lors de cette réunion que cet alignement s'effectue **à la moyenne perçue** par les agents d'administration centrale par groupe de fonctions, grade et niveau de grade.

Suite à notre intervention, la DRH doit vérifier si l'alignement opérée en 2020 pour les agents d'IDF s'est traduit par une revalorisation et reviendra vers nous. **FO** reste vigilante sur le sujet et attend de l'administration les éléments sur ce bilan de l'alignement . Nous exigeons, le cas échéant, de corriger les effets nuls ou modérés pour que cet alignement soit réel !

A noter :

FO est intervenue pour dénoncer les pratiques étonnantes de certains services pour l'attribution du CIA. En effet, certaines directions ont rajouté des critères sur les critères ! Et, par exemple ont choisi 3 niveaux d'attribution pour la manière de servir dite « satisfaisante », ainsi les agents considérés comme « satisfaisants » d'un même service n'ont pas perçu pas le même montant de CIA !

Pour la DRH **ces pratiques sont contestables** ! Et la note de gestion 2021 sur le CIA contiendra une phrase en gras (dixit le directeur des ressources humaines) pour éviter les « brainstormings » ubuesques de certains services !

L'objectif de la mise en paiement du CIA 2021 est le mois de juillet (soit environ 3 mois d'avance par rapport à 2020). Il s'agit selon l'administration de se rapprocher de la campagne d'entretien professionnel.

Pour conclure, alors que l'administration s'était engagée dans le cadre de l'agenda social à poursuivre l'amélioration de ce dispositif indemnitaire, les propositions sur le sujet ne répondent absolument pas à nos attentes mais ne sont qu'un saupoudrage de la faible enveloppe catégorielle à disposition du ministère. Nous retiendrons également la déloyauté induite par une volonté délibérée de l'administration de fragmenter l'information pour mieux la masquer afin de dissimuler la répartition réelle de l'enveloppe catégorielle 2021

FO a porté des revendications pour améliorer réellement les modalités de gestion du RIFSEEP :

- Aucune baisse de rémunération ne doit être appliquée lors d'un changement de groupe, dit descendant, lors d'une mobilité interne. Il est à souligner que le MTE est un des seuls ministères a diminué la rémunération de ses agents lors d'une mobilité dite descendante !
- Toute mobilité même la mobilité interne, ascendante ou non, contribue à diversifier les parcours. Elle doit s'accompagner d'une évolution financière positive.
- Une revalorisation annuelle pérenne de l'IFSE pour l'ensemble des agents soumis au RIFSEEP plutôt que sur le CIA !
- Respect des engagements pris en matière de revalorisation