



Paris, le 5 mai 2017

Madame Régine ENGSTRÖM,
Secrétaire générale des MEEM/MLHD

Grande Arche
92055 LA DEFENSE Cedex

Nos réf : LJ/JH/17095

Objet : application discriminatoire du RIFSEEP au 1^{er}/01/2016 aux agents des Ministères en charge de l'environnement et du logement, contraire au décret du 20 mai 2014 portant création de ce régime indemnitaire

Madame la Secrétaire générale,

Suite à la mise en œuvre au 1^{er} janvier 2016 du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) à plusieurs corps de fonctionnaires de vos ministères, je souhaitais attirer votre attention sur les discriminations dont vont souffrir les agents concernés vis-à-vis des agents des autres ministères en raison d'une interprétation abusive de votre administration des textes de la DGAFP. En effet, l'ensemble des règles d'évolution de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) lors des changements de poste adopté pour les agents de vos ministères constitue le dispositif le plus défavorable de tous ceux adoptés par les différents départements ministériels.

De surcroît, les modalités d'application décidées par votre administration amplifient les écueils inhérents au RIFSEEP, parfois en contradiction avec les textes de la Fonction Publique, telle la circulaire DGAFP du 5 décembre 2014 qui prévoyait :

« L'IFSE permet de valoriser l'ensemble des parcours professionnels, et non plus seulement ceux marqués par un accroissement significatif de responsabilités. La progression de carrière de l'agent est, en effet, faite d'alternances entre des périodes d'approfondissement de compétences techniques, de diversification des connaissances et d'accroissement de responsabilités. L'IFSE permet donc de prendre en compte la réalité de ces parcours diversifiés. En outre, elle doit favoriser la reconnaissance de l'investissement personnel et professionnel que constituent les périodes de diversification de compétences. » (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).

C'est tout le contraire qu'organisent les règles adoptées par le MEEM et le MLHD, en bloquant les mobilités puisque tout mouvement non « ascendant » dans le classement des postes est défavorable ou à tout le moins neutre pour l'agent. En outre, les montants particulièrement faibles liés aux promotions et aux socles vont également à l'encontre des buts assignés à ce nouveau régime indemnitaire.

1°) Changement de groupe « descendant » d'un agent

La note de gestion du 30 septembre 2016 du MEEM et du MLHD relative à la mise en œuvre du RIFSEEP au titre de 2016 prévoit, pour l'IFSE que :

- « le montant de l'IFSE diminue en cas de changement de groupe descendant (ex : passage du groupe 2 au groupe 3). » dans son paragraphe « c) Évolution du montant de l'IFSE en cas de changement de groupe de fonctions ou en cas de changement de grade » (IV. - Gestion de l'IFSE, p. 8)

- « Le montant de l'IFSE [...] diminue lors d'une mutation d'un service d'administration centrale vers un service déconcentré. » dans son paragraphe d) Évolution du montant de l'IFSE en cas de mutation entre un service d'administration centrale et un service déconcentré (IV. - Gestion de l'IFSE, p. 8)

Or la circulaire DGAFP citée en référence ne prévoit en aucune manière des diminutions d'IFSE. Elle précise :

« La prise en compte de l'expérience professionnelle acquise par un agent constitue la nouveauté majeure de ce nouveau dispositif indemnitaire. Le montant de l'IFSE fera ainsi l'objet d'un réexamen en cas de changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, afin d'encourager la prise de responsabilité mais également :

- en cas de mobilité vers un poste relevant d'un même groupe de fonctions ;
- a minima, tous les 4 ans, en l'absence de changement de poste ou, pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement ;
- en cas de changement de grade suite à une promotion. »

Dans ce texte comme dans le décret instituant le RIFSEEP, il n'est jamais fait mention d'une baisse d'IFSE consécutive à un changement de groupe « descendant » d'un agent ou d'une mutation géographique.

D'ailleurs, les textes adoptés par d'autres départements ministériels pour appliquer le décret et la circulaire DGAFP ne le prévoient pas non plus, qu'il s'agisse de ceux adoptés par le Ministère de la Défense, de l'Agriculture ou de l'Intérieur, ou encore par les ministères sociaux ou par les services du Premier Ministre.

Au contraire, certains d'entre eux mentionnent explicitement soit une augmentation (moindre que pour un mouvement ascendant), soit, a minima, un maintien des primes en cas de changement de groupe « descendant ».

Ainsi, l'instruction des Ministères chargés des affaires sociales citée en référence précise :

« Dans l'hypothèse d'un changement de fonction entraînant une mobilité vers un groupe inférieur, le montant de l'IFSE est conservé dans la limite du plafond réglementaire du groupe d'accueil. » (p. 8 V-2/ La mobilité sur un emploi d'un groupe de fonctions inférieur).

Des dispositions similaires sont inscrites dans les textes du Ministère de la Défense¹ et du Ministère de l'Intérieur².

¹ « Lorsqu'un CTSS ou un attaché effectue une mobilité sur un emploi relevant du groupe inférieur (mobilité d'un agent dont l'emploi relève du G1 vers un emploi du G2, ou d'un G3 vers un G4, par exemple), l'agent conserve le montant de son IFSE dans la limite du plafond réglementaire de l'IFSE du nouveau groupe. » (Circulaire du Ministère de la Défense

² cf. § 2.2.4 p. 10 de la circulaire du Ministère de l'Intérieur (pour les attachés).

Pour les agents en poste dans les services du Premier Ministre, il est au contraire envisagé qu'une mobilité « vers une fonction classée dans un groupe inférieur [...] entraîne une augmentation forfaitaire par corps » (p. 12 de la présentation citée en référence).

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.

2°) Mobilité au sein d'un même groupe de fonction (« mobilité latérale »)

La note de gestion du 30 septembre 2016 du MEEM et du MLHD relative à la mise en œuvre du RIFSEEP au titre de 2016 prévoit, pour l'IFSE que :

« La valorisation des changements de fonctions au sein d'un même groupe de fonctions n'est pas retenue. »

A l'inverse, d'autres départements ministériels ont choisi de valoriser les mobilités « latérales » en les accompagnant d'une augmentation de l'IFSE.

Ainsi, l'instruction des Ministères chargés des affaires sociales citée en référence indique :

« La mobilité au sein d'un groupe est valorisée automatiquement lors d'un changement de fonction. La valorisation se traduit, à compter de la date de nouvelle affectation, par application à l'IFSE d'un montant forfaitaire annuel selon les barèmes déterminés en annexes, sous réserve que l'agent totalise au moins trois années de service sur la précédente fonction occupée et dans la limite du plafond réglementaire de son groupe. »³

De la même manière, la circulaire du Ministère de la Défense précise :

« Lorsqu'un ASS, CTSS ou attaché change de fonctions pour occuper un emploi relevant du même groupe « IFSE » (mobilité latérale), il bénéficie, s'il a été affecté 3 ans et plus sur son précédent emploi, d'une augmentation forfaitaire du montant de son IFSE, à compter de la date d'affectation sur son nouvel emploi (dans la limite du plafond réglementaire de l'IFSE de son emploi d'affectation). » (5.2.1. Mobilité non liée aux restructurations.)

Un texte équivalent figure dans la note de gestion du Ministère de l'Intérieur⁴ et un dispositif similaire est prévu pour les agents en poste dans les services du Premier Ministre.

3°) Montants en cas de changement de grade

Pour les attachés passant attachés principaux, les textes d'application du RIFSEEP au MEEM et MLHD prévoient une revalorisation de l'IFSE de : 940 €/an en SD et 1 240 €/an en DAC.

La revalorisation prévue est bien inférieure à l'écart de régime indemnitaire moyen existant actuellement entre ces deux niveaux de grade au Ministère, qui est de 3 900 €/an en SD et de 4 700 €/an en DAC.

De la même manière, les revalorisations prévues lors du détachement d'un attaché principal sur un emploi fonctionnel s'élève à 1 500 €/an en SD et à 1 980 €/an en DAC. C'est beaucoup moins que l'écart de prime moyen qu'on peut observer entre les APAE et les Conseillers, qui s'élève à 4 700 €/an en SD et 4 800 €/an en DAC.

Le RIFSEEP entraînera donc à terme une diminution massive des primes servies aux attachés.

³ Dans les ministères sociaux, la revalorisation porte sur 400 € pour un AA, 500 pour un SA, 700 € pour un attaché, 1 000 € pour un administrateur civil

⁴ Cf. § 2.2.2, p. 10

En outre, cette revalorisation est nettement inférieure à ce qu'on peut observer dans les textes publiés dans d'autres départements ministériels :

- 3 000 € en SD et 4 500 € en DAC du Ministère de l'Intérieur ;
- 3 000 € au Ministère de la Défense (SD et DAC).

Les montants retenus pour le MEEM sont donc discriminatoires et n'encouragent pas les agents à une prise de responsabilité supérieure, qui est pourtant un des objectifs affichés du RIFSEEP.

Par ailleurs, les changements de grade des agents de catégorie C et B soumis au RIFSEEP de nos ministères sont également moins valorisés que dans d'autres départements ministériels :

- 1000 € pour le passage au 2ème niveau de grade de la catégorie B et 1500 € pour le passage au 3ème niveau de grade au ministère de la Défense contre 740 € pour les SACDD pour chaque niveau de grade,
- 360 € lors d'un changement de grade dans le corps des adjoints administratifs au ministère des affaires sociales contre 100 € de AA1 à AAP2 et 160 € de AAP2 à AAP1 pour les agents de nos ministères.

Afin d'atteindre les objectifs ambitieux assignés à nos ministères, il est fondamental que les corps des agents qui les composent conservent une attractivité suffisante ; celle-ci ayant déjà été mise à mal par l'application du protocole minoritaire PPCR. Dans sa forme actuelle appliquée à la filière administrative, le RIFSEEP au MEEM et au MLHD menace gravement la pérennité des métiers et des compétences des agents que nous défendons.

Force Ouvrière a d'ailleurs dénoncé, dès 2014, ce régime indemnitaire individualisant encore plus les rémunérations, rompant le lien avec le grade et constituant un nouvel obstacle aux mobilités.

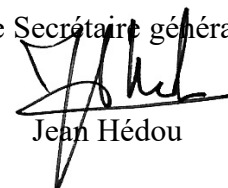
Je vous demande donc de mobiliser vos services dans les meilleurs délais pour :

- revoir en profondeur les règles de ce régime pour la filière administrative, 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 DGAFFP, notamment en :
 - * prévoyant une augmentation de l'IFSE lors de changement de groupe descendant,
 - * introduisant des valorisations de l'IFSE pour des changements de poste à l'intérieur des mêmes groupes de fonction,
 - * révisant à la hausse les revalorisations d'IFSE prévues en cas de promotion au grade supérieur,
- porter une nouvelle demande de dérogation au RIFSEEP pour les corps techniques soumis à l'ISS, auprès du futur gouvernement, afin de ne pas leur imposer ce régime.

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

Je vous prie d'agréer, Madame la Secrétaire générale, l'expression de ma considération distinguée.

Le Secrétaire général



Jean Hédou

Références :

- 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
- Instruction des Ministères chargés des affaires sociales N° DRH/SD1G-SD2H/311 du 17 octobre 2016 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au sein des ministères sociaux et à la campagne indemnitaire 2016
- note du 25 mai 2016, relative aux modalités de gestion de l'indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise pour les personnels administratifs du Ministère de l'Intérieur
- Circulaire du Ministère de la Défense N° 310815/DEF/SGA/DRH-MD relative aux règles de gestion de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et du complément indemnitaire annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir pour les corps interministériels à gestion ministérielle d'attachés et d'assistants et conseillers techniques de service social d'administration de l'État
- Présentation des règles de gestion pour le RIFSEEP, Direction des services administratifs et financier, Services du Premier Ministre