



RIFSEEP 2018 aux MTES/MCT

Réunion du 17 juillet 2018

Intervention préalable de FORCE OUVRIERE

Monsieur le DRH,

Vous nous rassemblez aujourd'hui pour présenter les projets de notes de gestion RIFSEEP 2018.

Une fois encore les agents du MTES et du MCT sont les moins bien lotis !

Même si nous constatons **la mise en place d'un CIA (complément individuel annuel) pour 2018**, les conditions d'attribution de ce dernier relève de « l'usine à gaz » !

Ainsi, l'administration propose 5 critères d'attribution pour la modulation qui oscillent entre manière de servir « insuffisante » et manière de servir « exceptionnelle ». Pour Force Ouvrière, la multiplication de ces critères va entraîner des incompréhensions, et des injustices.

Par comparaison le ministère de l'Agriculture dont vous êtes issu monsieur le directeur et qui vous sert souvent d'exemple, propose à ses agents 4 critères d'attribution avec une spécificité particulière pour le plus bas. En effet, la manière de servir dite « insuffisante » est décrite comme « concernant les agents qui font preuve d'une défaillance caractérisée en matière d'engagement et d'implication professionnel dans les missions qui leur sont dévolues ». L'utilisation de ce critère par les services sera donc extrêmement restreinte. Cela n'est pas spécifié dans votre note. C'est pourtant un minimum.

De plus, la modulation de montant du CIA se situe entre 0 % et 201 % voire plus du montant de référence, ce qui est pour Force Ouvrière, une aberration.

D'une part, parce que le CIA est lié notamment à l'engagement professionnel et la manière de servir. Comment établir un pourcentage d'attribution aussi précis à un agent dans une fourchette se situant entre 0 et 200 en se basant sur un CREP écrit ?

Par ailleurs comment différencier l'engagement professionnel de la manière de servir, sauf à penser que l'engagement professionnel peut se traduire par l'implication du fonctionnaire dans ses fonctions, et la seconde, par sa « servilité » envers la hiérarchie.

D'autre part, car les paliers de modulation sont beaucoup trop « écartés ». La proportion de l'écart de modulation à l'époque de l'IAT et de l'IFTS se situait entre 0,90 et 1,1 soit plus ou moins 10 % du taux de base pour les SA et entre 0,95 et 1,05 pour les adjoints administratifs en SD. Même votre ancien employeur, Monsieur le directeur, propose à ses agents une modulation qui oscille entre 0 et 110 %!

Force Ouvrière dénonce cette logique d'individualisation de la rémunération et considère cela comme un facteur de détérioration des relations de travail.

Nous vous demandons de revoir en profondeur les règles du CIA et notamment la proportion entre le plus haut niveau de CIA et le plus bas.

Il semble également que **vos agents effectuant leurs missions au sein d'établissements publics soient écartés de ce dispositif, tout comme les agents en SIDSIC**. C'est inacceptable ! Nous exigeons que l'attribution du CIA concerne l'ensemble des personnels dépendant du périmètre ministériel. Nous exigeons en outre que les Établissements Publics soient informés au plus vite des dispositions de ces notes de gestion afin qu'ils ne puissent pas nous opposer le fait de ne pas avoir prévu les dépenses correspondantes dans la masse salariale, comme cela s'était passé en novembre 2017 pour le CIA exceptionnel de 370 euros.

Par ailleurs, nous exigeons **que soient réinstaurées les commissions indemnitaires dans les services** pour que les représentants des personnels défendent les intérêts des agents face à ces modalités de gestion confuses et à l'arbitraire prévisible des décisions d'attribution du CIA.

Enfin pour tenir compte des spécificités des fonctions des uns et des autres nous demandons que les SACDD CTT et les SACDD administration générale fassent l'objet de deux enveloppes différentes et que la péréquation s'opère par spécialité.

S'agissant de l'IFSE (indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise) :

Nous vous demandons que le montant de l'IFSE, inférieur au socle des agents visés p5 de la note de gestion soit augmenté pour atteindre le montant socle a minima.

Concernant les recours, **la possibilité de recours devant la CAP a disparu dans votre projet de note de gestion !**

Nous vous demandons de réintroduire ce droit pour les agents (recours IFSE et CIA). Il est inacceptable d'enlever de manière arbitraire le moyen pour les agents d'être défendus !

Nous constatons également que la note de gestion 2018 n'apporte au final, et malgré l'engagement de la secrétaire générale **concernant les mobilités, aucune avancée significative pour les agents.**

Pas de clause de révision de l'IFSE tous les quatre ans, pas de dispositif favorisant la mobilité descendante (Groupe 2 vers groupe 3 par exemple) ni «latérale»(changement de fonctions dans un même groupe, cette modalité avait été pourtant promise !), pas de revalorisation des postes occupés dans une recherche de reconnaissance de l'expérience professionnelle mais seulement le placement dans un groupe de fonctions selon "un intitulé de poste" générique, et sans une véritable valorisation des missions exercées. pas d'augmentation pérenne de l'IFSE pour 2018 mais un CIA minimum -355€ pour les SACDD en SD et 200 € pour les adjoints administratifs- dont l'attribution se fera à la tête du client !

Enfin, en marge de l'objet de cette réunion, **nous ne pouvons passer sous silence la revendication que nous portons depuis plusieurs années concernant la dérogation au RIFSEEP pour les corps techniques.**

Les reports d'un an obtenus en 2017 et 2018 ne constituent pas une véritable réponse et nous exigeons qu'une demande visant à exclure définitivement ces corps du RIFSEEP soit portée auprès de la DGAFP.

Je vous remercie.