

A Paris le, 15 juin 2017.



## DECLARATION PREALABLE CAP NATIONALE MOBILTE DU 15 JUIN 2017

Madame la Présidente  
Mesdames Messieurs,  
Mesdames Messieurs les Représentants du personnel,

Dans un email adressé le 30 mai dernier, vous avez sollicité les organisations syndicales afin que l'on vous fasse remonter nos questions.

Comme d'autres organisations syndicales, l'Union Professionnelle des Adjoints Administratifs, vous a alerté régulièrement des dysfonctionnements dans la gestion des promotions des Adjoints Administratifs. Aujourd'hui encore plus qu'hier, on constate une dégradation du dialogue social dans les instances de concertation et une dégradation dans certaines CAP REGIONALES.

Par deux fois, l'Administration Centrale, du fait de la réorganisation de ses services et des réformes indiciaries (PPCR), n'a pas été en mesure semble-t-il d'adresser aux Services dans des délais raisonnables la liste des agents promouvables, ce qui a engendré localement un travail de vérifications important. Nous sommes conscients que nos collègues en charge des ressources humaines mettent tout en oeuvre pour répondre présent, et nous les en remercions. Il faut désormais mettre des moyens humains et reconnaître ce travail particulièrement contraignant.

**Ne pas vous faire remonter de questions ne veut pas dire que tout va bien.**

**Le fonctionnement des réunions de concertations locales se dégradent.** Les convocations arrivent tardivement et ne laissent pas le temps aux organisations syndicales de préparer ces réunions.

Certaines listes ne sont pas toujours fiables (**cas d'un agent décédé depuis un an, durée des services publics erronées, etc etc**). **Ce qui nous conforte à dire que le logiciel REHUCIT n'est pas une REUSSITE.**

Certains PV des réunions de concertation ne reflètent pas les débats, ne sont pas signés par les OS et encore moins mis à la disposition des OS pour la CAP REGIONALE alors

qu'ils le sont à la CAP NATIONALE. Pourquoi ?

Il conviendrait de rappeler les règles qui figurent dans la note de gestion afin qu'elles soient appliquées par l'ensemble des services. Le non respect de ces règles entraîne de facto, une inégalité de traitement entre les agents.

L'UNSA n'est pas certaine que tous les agents promouvables aient bénéficié de leur entretien professionnel en préalable aux travaux de concertation. Cet acte de management non respecté place alors l'agent dans une situation d'inégalité par rapport à ses collègues (Ex : En AC sur 13 agents seulement 7 entretiens professionnels avaient été réalisés). Nous demandons donc que l'Administration fournisse au moment de ces réunions de concertation un état des CREP réalisés.

Nos élus, en service, ont l'impression de ne pas être entendu par l'Administration, ce qui engendre un sentiment d'inutilité et de découragement. C'est peut-être tout simplement voulu par l'Administration qui cherche à décourager les représentants du personnel.

Concernant le fonctionnement des CAP régionales, la fusion des DREAL a engendré des difficultés de fonctionnement puisque les réunions se passent au siège des DREAL et ne sont pas délocalisées sauf exception en BOURGOGNE-FRANCHE COMTE et NOUVELLE AQUITAINE par exemple. Des RZGE **peinent** à atteindre le quorum. Certains élus doivent faire plus de trois heures voir plus de voiture pour rejoindre les lieux de réunions.

Pour aider à une meilleure gestion locale, il aurait judicieux d'avoir connaissance des taux de promotions pour 2017- 2020.

Concernant la CAP NATIONALE PROMOTION, l'UNSA n'a pas de dysfonctionnements majeurs mais souhaite toute de même réaffirmer que cela ne doit pas être une chambre d'enregistrement. Malheureusement, nous aurions aimé pouvoir disposer de la totalité des PM 104 pour étudier les mobilités de ce jour ; en effet difficile d'émettre un avis quand les élus ne disposent pas des éléments.

Sur le sujet du RIFSEEP, l'UNSA rappelle que les critères de répartition des fonctions dans les groupes de fonctions ont été fixés par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP et la circulaire Fonction publique du 5 décembre 2014.

UNSA

Ces critères n'ont pas été respectés par la DRH d'une part dans la note de gestion 2016, d'autre part dans les consignes qu'elle a adressées aux services en dehors de toute concertation avec les organisations syndicales.

**L'UNSA exige :**

- **le retrait immédiat des quotas de répartition communiqués par mail aux services ; prise en compte des sujétions et responsabilités réelles des adjoints administratifs en poste (classement direct de certaines fonctions dans le groupe 1 en raison de leurs sujétions particulières : par exemple, gestionnaire RH, gestionnaire en CPCM, gestionnaire paie, etc. ; prise en compte des années de contractuel dans le nombre d'années d'expérience professionnelle exigé pour être classé dans le groupe 1).**

Concernant le socle indemnitaire, la note de gestion 2016 a déterminé, au sein de chaque groupe de fonctions, un socle indemnitaire, c'est-à-dire le montant minimum d'IFSE que doit percevoir chaque agent en fonction du groupe de fonctions dans lequel il se trouve classé (page 6). Toutefois, la note précise que les agents percevant un montant indemnitaire moindre que ce socle

lors de la bascule au RIFSEEP ne verront pas leur IFSE augmentée à hauteur du socle indemnitaire.

Il est totalement inadmissible que certains agents perçoivent une IFSE inférieure aux socles indemnitaires. La DRH doit appliquer les règles qu'elle a elle-même fixées et garantir à chaque agent un montant d'IFSE au moins égal au socle indemnitaire défini.

Pour l'UNSA, l'équité exige que la situation des agents du MTES soit tirée vers le haut chaque fois que leurs collègues des autres ministères sont mieux traités.

Ainsi pour le réexamen de l'IFSE en l'absence de changement de fonctions, dans un délai inférieur à 4 ans et à l'instar de la circulaire Fonction publique du 5 décembre 2014 admettant qu'un agent connaît son environnement professionnel et s'est approprié l'ensemble des missions qui lui sont dévolues au terme de deux années (page 7), certains ministères comme l'Éducation nationale, les Affaires sociales ou encore les services du Premier ministre ont fixé à trois ans le réexamen de l'IFSE en l'absence de changement de fonctions.

**L'UNSA demande un alignement sur cette règle des trois ans avec revalorisation de l'IFSE, sous peine d'instaurer un gel indemnitaire intolérable pour les agents !**

L'augmentation de l'IFSE en cas de mobilité au sein d'un même groupe de fonctions n'est pas retenue.

Or, le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP prévoit, un réexamen de l'IFSE :

- en cas de changement de fonctions ;
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

**Il ne conditionne nullement la valorisation de l'IFSE à un changement de groupe de fonctions.**

La plupart des autres ministères ont fait le choix de respecter ces dispositions et de valoriser l'IFSE en cas de changement de fonctions au sein d'un même groupe de fonctions.

A titre d'exemples :

- au ministère de l'Intérieur : augmentation de l'IFSE de 250 € à 350 € pour les adjoints administratifs ;
- au ministère des Affaires sociales : de 400 € pour les adjoints administratifs ;
- dans les services du Premier ministre : de 500 € pour les adjoints administratifs.

**L'UNSA demande donc que le ministère applique les dispositions réglementaires concernant la valorisation de l'IFSE en cas de changement de fonctions au sein du même groupe de fonctions, en s'inspirant des modalités et montants fixés par les autres ministères.**

Pour les agents, les conséquences financières d'une mobilité descendante sont inadmissibles. Elles bafouent le principe fondateur du RIFSEEP, à savoir la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise par les agents par la diversification de leurs parcours professionnels. Le choix d'effectuer une mobilité sur un poste classé dans un groupe de fonctions inférieur peut s'inscrire dans une volonté d'élargir et de diversifier ses compétences. Il ne s'agit nullement, dans ce cas, d'une régression telle que le considère la DRH, mais bien au contraire d'une

évolution positive dans le parcours professionnel !

De plus, le contexte des restructurations et réorganisations successives de services impose bien souvent des mobilités subies aux agents, et il n'est pas acceptable que, dans cette situation, les agents se voient pénaliser financièrement du fait d'une mobilité qu'ils n'ont pas choisie.

Ce qu'ont parfaitement compris les autres ministères puisqu'ils ont choisi, au pire de maintenir le régime indemnitaire de l'agent, au mieux de le valoriser jusqu'à 600 euros par exemple pour les services du Premier ministre. Citons, parmi ces ministères ayant choisi de mener une politique de ressources humaines positive à l'égard de leurs agents, l'Intérieur, la Défense, l'Éducation nationale, ou encore les Affaires sociales.

**L'UNSA demande le maintien du régime indemnitaire en cas de mobilité sur un poste classé dans un groupe de fonctions inférieur.**

Le sort réservé par la DRH aux nouveaux entrants ayant déjà la qualité de fonctionnaire doit être calqué sur les solutions plus favorables retenues dans des ministères tels l'Intérieur, l'Éducation nationale, et les Affaires sociales... Sinon, on ne peut que craindre pour l'attractivité du MTES !

**En outre, l'UNSA refuse que les agents du MTES affectés dans les établissements publics sous tutelle et effectuant une mobilité vers un service déconcentré se voient appliquer les règles de gestion relatives aux nouveaux entrants étant donné qu'ils sont issus de notre propre ministère !**

Pour les fonctionnaires nouveaux entrants et pour les agents des établissements publics, **l'UNSA exige donc le maintien du régime indemnitaire antérieur dans la limite du plafond réglementaire (et non du montant moyen d'IFSE fixé pour chaque grade). C'est d'ailleurs l'option retenue par la DRH pour les administrateurs civils (cf. note de gestion 2017 du 24 mars 2017). Ce qui est bien pour les uns devrait l'être pour les autres !**

La note de gestion RIFSEEP 2016 prévoit une baisse de l'IFSE en cas de mobilité d'un service d'administration centrale vers un service déconcentré. Pour faire simple, l'argument d'un écart de niveau de vie entre Paris et la province, n'a plus vraiment de pertinence, la cherté de la vie étant similaire à Paris et dans la plupart des grandes métropoles.

**L'UNSA demande le maintien de l'IFSE en cas de mutation d'un service d'administration centrale vers un service déconcentré.**

Les montants de revalorisation de l'IFSE en cas de promotion sont, de manière générale et à grades comparables, très en-deçà de ceux fixés par les autres ministères (Intérieur, Défense, Premier Ministre notamment).

En outre, la note de gestion 2016 ne prévoyait aucune évolution d'IFSE pour les adjoints administratifs et techniques de 2ème classe promus adjoints administratifs et techniques de 1ère classe.

**Aussi, l'UNSA demande pour 2017 l'augmentation des montants de revalorisation de l'IFSE en cas de promotion, toutes catégories et tous grades confondus, a minima à hauteur du gain qu'apportait l'ancien régime indemnitaire.**

Entre le projet de note de gestion présenté aux organisations syndicales en juin 2016 et la note de gestion publiée fin septembre 2016, certains montants d'IFSE ont été revus à la baisse notamment pour la catégorie C.

**L'UNSA demande le rétablissement des montants fixés initialement, ainsi que le maintien pour 2017 de la revalorisation d'IFSE notamment pour les adjoints administratifs octroyée par la note de gestion complémentaire du 24 octobre 2016.**

Les agents décroisés MAAF-MTES sont les victimes d'une administration qui se sert du RIFSEEP pour récupérer des marges budgétaires !

En effet, l'administration pioche indifféremment dans les notes de gestion de ces ministères pour appliquer les dispositions qui l'arrangent – comprendre : les plus favorables pour elle, mais les plus défavorables pour les agents – et verser le moins d'argent possible à ces derniers. Ainsi, elle applique d'un côté les règles de gestion de l'IFSE du MAAF, et de l'autre les règles du CIA des MTES. Par conséquent, les agents perçoivent à la fois un montant d'IFSE moindre que le montant de leur régime indemnitaire 2015, et de l'autre côté, ils sont privés du CIA.

Pire, certains agents MTES affectés au MAAF n'ont pas perçu leur IFSE depuis de début de l'année, ce qui est intolérable !

La DRH s'était engagée à produire une note de gestion spécifique pour les agents en PNA. Il semblerait que ce ne soit plus à l'ordre du jour...

**L'UNSA exige que la DRH règle la situation de ces agents dans les meilleurs délais !**

Bien que le CIA soit facultatif, son enveloppe réduite à néant en 2016 traduit la non reconnaissance, par nos ministères, du travail et de l'investissement des agents, dans des contextes de réorganisation des services toujours plus difficiles. Si le contexte budgétaire est très contraint au MTES, il ne l'est pas moins dans d'autres ministères non prioritaires qui ont cependant versé du CIA à leurs agents en 2016 !

**L'UNSA demande donc le versement d'un CIA en 2017, CIA dont les modalités devront figurer dans la note de gestion 2017. Celle-ci devra prévoir, contrairement à la note de gestion 2016, la possibilité, pour tous les agents, d'exercer un recours contre le RIFSEEP, y compris pour les adjoints administratifs qui n'étaient pas soumis au régime de la PFR.**