



Syndicat
national de
l'environnement



RIFSEEP 2020

Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et complément indemnitaire annuel (CIA)

Réunion administration et organisations syndicales du 19 juin 2020.

Dans le cadre de l'enveloppe catégorielle 2020, l'administration a engagé une concertation visant une évolution de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et du complément indemnitaire annuel (CIA). L'administration a présenté une série de fiches techniques lors de la réunion du 19 juin 2020. Une deuxième réunion se tiendra le 3 juillet 2020. Une note de gestion RIFSEEP 2020 prendra en compte les nouvelles mesures.

Déclaration FSU

La FSU regrette l'absence d'éléments de contexte et de bilan fournis à l'appui de la réunion. Nous demandons ces éléments, et a minima, ce qui doit être remis à Bercy (par exemple montants financiers correspondant aux mesures proposées...)

La FSU rappelle son opposition au RIFSEEP, sa demande prioritaire de revalorisation de la valeur du point d'indice, et l'intégration des primes dans le traitement indiciaire.

Si la FSU peut satisfaire de certaine mesure, comme par exemple la revalorisation uniforme de 200 € pour les 4 ans sans revalorisation, ou la fin des mobilités perdantes. Si nous pouvons soutenir une reconnaissance par exemple de l'affectation dans un territoire comme la Seine-Saint-Denis, nous doutons fort des outils utilisés.

Nous faisons le constat que les mesures proposées ne sont que des solutions, voire des bricolages, pour corriger les défauts du système mis en place en 2014. Elles engendreront un système pervers qui consiste à individualiser de plus en plus les situations et les rémunérations.

Cela aboutira à une rémunération qui sera plus le résultat du parcours que de l'emploi tenu et du statut. Cela pose problème, et cela va poser des problèmes de compréhension par les agents, d'inégalités injustifiées de gestion et au sein des services.

Si nous comparons les évolutions proposées, par exemple, au régime indemnitaire des corps techniques (ISS/PSR), le dispositif va devenir de plus en plus illisible, et de fait injuste. L'ajout du CIA ne fait qu'aggraver cette situation.

D'où une demande pressante de la FSU de connaître la stratégie RH :

- Comment le ministère associe ou dissocie la reconnaissance par la rémunération de la reconnaissance par le parcours et la promotion?
- Quant à la valorisation souhaitée de la mobilité, nous souhaiterions connaître la stratégie, car cette valorisation pourrait se faire au détriment de celle des sujétions particulières.

Un examen de chaque fiche cas permettra de pointer des problèmes particuliers de chaque mesure.

Présentation d'une série de fiches techniques:

- **La clause réexamen de l'IFSE : en application de l'article 3 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 instaurant le RIFSEEP** : « Le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise fait l'objet d'un réexamen : 2° Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;..... »

Une revalorisation de 200 € pour tous les agents quels que soient la catégorie et le corps d'appartenance :

- dont le montant de l'IFSE n'a pas varié ou a baissé entre ces deux dates.
- n'ayant pas changé de fonction et dont le montant de l'IFSE a évolué d'un montant inférieur ou égal à 200 €.

Elle concerne tous les agents présents en continuité au 1/1/2016 et au 1/1/2020 dans un service du MTES/MCTRCT et bénéficiant à chacune des deux dates de l'IFSE. Cette mesure concernera les agents dont les fonctions ont changé entre les deux bornes calendaires à la suite d'une réorganisation mais dont l'IFSE n'a pas augmenté.

Tous les corps, entrés dans le RIFSEEP et affectés au MTES/MCTRCT, après le 1/1/2016 sont exclus de cette mesure 2020. Elle s'appliquera les années suivantes avec un glissement d'un an. Par exemple en 2021, seront pris en compte tout agent présent en continuité au 01/01/2017 et 01/01/2021.

Si ce choix de l'administration d'accorder le même montant de revalorisation à tous les agents ne peut que nous convenir, la FSU restera vigilante sur la manière dont les chefs des services employeurs pourront solliciter la DRH pour ne pas mettre en œuvre cette évolution pour quelques « situations individuelles spécifiques ».

Cette mesure s'applique aux agents relevant du MTES/MCTRCT de l'administration centrale, des services déconcentrés et mis à disposition sur gestion MTES. Les établissements publics sont invités à la mettre en œuvre.

La FSU se satisfait de la revalorisation uniforme de 200 € pour tous les agents. Nous demandons que tous les agents sans exclusion bénéficient de cette revalorisation.

- **Extension en gestion des principes de ce réexamen à l'ensemble des mobilités dont celles qui se font au sein d'un même groupe de fonctions**

Cette mesure s'inscrit aussi dans la mise en œuvre de l'article 3 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 de réexamen de l'ensemble des mobilités dont celles qui se font au sein d'un même groupe de fonctions.

Changement de poste au sein d'un même groupe : Evolution indemnitaire appliquée en cas de changement de service (Direction d'administration centrale, DREAL, DEAL, DDI, DIR, DIRM) ou en cas de changement de résidence administrative si le poste antérieur a été tenu pendant au moins 3 ans

Changement de poste vers un groupe descendant : plus de baisse indemnitaire en cas de prise de fonction avec des responsabilités descendantes en cas de changement de service (Direction d'administration centrale, DREAL, DEAL, DDI, DIR, DIRM) ou en cas de changement de résidence administrative si le poste antérieur a été tenu pendant au moins 3 ans

Mobilités d'administration centrale vers un service déconcentré : Diminution des réductions indemnitaires de moitié pour favoriser notamment les flux en Ile de France.

La FSU se satisfait de la fin des mobilités descendantes. Mais la FSU craint que l'ensemble des mesures crée des inégalités injustifiées de gestion et au sein des services et rende le dispositif de plus en plus illisible, et de fait injuste.

- **Mettre en place un régime indemnitaire aux agents affectés en Seine-Saint-Denis au niveau de celui d'administration centrale pour faciliter la mobilité**

Cette mesure s'inscrit dans un dispositif interministériel global pour tous les fonctionnaires en poste en Seine-Saint-Denis.

Les compléments géographiques Ile de France ne seront plus appliqués aux agents du 93.

Cette mesure pose la question de l'hétérogénéité de traitement de l'indemnitaire pour un même service (DREIA, DRILH, DIRIF). Des arbitrages sont en cours.

La FSU se satisfait de cette mesure si elle s'inscrit dans une mise en œuvre pour l'ensemble des agents des services de l'Ile de France. L'administration affirme que c'est le cas.

- **Augmenter la dotation annuelle CIA 2020 dans l'objectif de renforcer la prise en compte de la manière de servir dans l'indemnitaire**

L'enveloppe catégorielle 2020 du CIA de 2019 (6 M€) progresse d'environ 20%.

La répartition par pourcentage crée des disparités, elle creuse les écarts entre les catégories (C,B et A).

L'administration va retravailler sa proposition, mais il restera des augmentations différentes entre catégorie.

Les établissements publics ne sont pas dans le périmètre de cette mesure. Ils seront invités par le MTES/MCTRCT à le mettre en œuvre.

La FSU rappelle sa revendication d'utilisation de cette dotation pour augmenter l'IFSE. Le CIA est un des outils les plus injuste de l'individualisation des primes. Les montants de CIA vont de 0% à 200% !

3 fiches relatives aux corps des Architectes et urbanistes de l'Etat (AUE), des Officiers de port (OP) et Officiers de port adjoints (OPa) et des Ingénieurs des travaux publics de l'Etat – ex Inspecteurs des affaires maritimes (IAM) donneront lieu à des réunions spécifiques avec les organisations syndicales représentatives.

Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

Le RIFSEEP est composé de deux parties : Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et du complément indemnitaire annuel (CIA)

Les corps concernés MTES/MCTRCT (agents en PNA - programme 217)

- Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF)
- Architectes et urbanistes de l'Etat (AUE)
- Administrateurs civils ;
- Attachés d'administration de l'Etat (AAE) gérés par les MTES/MCT et les agents détachés dans l'emploi fonctionnel de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables ;
- Ingénieurs des travaux publics de l'Etat – ex Inspecteurs des affaires maritimes (IAM)
- Conseillers techniques de service social et les agents détachés dans l'emploi fonctionnel de conseiller pour l'action sociale ;
- Assistants de service social des administrations de l'Etat ;
- Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable (SACDD) ;
- Techniciens supérieurs du développement durable (TSDD NSMG), spécialité navigation maritime et gestion de la ressource halieutique et des espaces marin et littoral
- Officiers de port (OP) et Officiers de port adjoints (OPa)
- Adjoints administratifs des administrations de l'Etat (AAAE) du ministère chargé du développement durable ;