



Une reconnaissance, mais pas pour tous le monde...

L'individualisation à l'œuvre ou diviser pour mieux régner !

RIFSEEP – CIA : Complément Indemnitaire Annuel

Pour tenter de respecter le principe d'égalité de traitement entre fonctionnaires relevant d'un même corps et accessoirement l'article 4 du décret n°2014-513, le ministère de la transition écologique et (pas) solidaire a présenté aux représentants du personnel, le 17 juillet 2018, un projet de circulaire et de note relative à la mise en œuvre du nouveau (comme le beaujolais) régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) de certains agents en position normale d'activités aux MTES/MCT.

Cette circulaire fait suite à celle du 20 mars 2018, qui abrogeait celle du 28 septembre 2017 et visait particulièrement aussi les agents gérés par d'autres ministères entrant en PNA à l'écologie.

Selon Solidaires, la simplification et la clarification des règles de droit de même que la qualité des consultations menées avant leur adoption sont de nature à prévenir les contentieux. Ce n'est clairement pas le cas avec ce ministère qui échafaude des écrits, interprète de manière unilatérale des sujets qui concernent aussi des agents d'autres ministères (MEF, MA...) et qui n'introduit pas, à ce stade, le droit au recours à la CAP.

Tout cela pour vous dire que nous avons, une nouvelle fois raison, d'attirer votre attention quand nous avons découvert les intentions voilées de récupérer, dans un premier temps, la gestion des agents administratifs C et B, d'origine finance et exerçant leur activité pour le compte de Hulot. En effet, dès lors qu'ils seraient demandeurs d'une mobilité ou promus dans un grade supérieur, la différence substantielle entre les régimes ministériels s'appliquerait à eux. Le plus inacceptable étant que les agents en cours de changement d'affectation n'étaient pas avertis préalablement de la perte certaine de rémunération encourue.

Pour ne pas vous faire subir l'usine à gaz imaginée pour l'attribution du **complément indemnitaire annuel** (CIA), même si l'intention (forcée) d'accorder une reconnaissance financière des agent·e·s du MTES/MCT répond au revendicatif des organisations syndicales, Solidaires vous propose de vulgariser le dispositif relatif à la valeur individuelle des agent·e·s :

- 6 millions d'euros de complément indemnitaire annuel (2018) pour 7 000 agents environ, sur les 75 000 du MTES, chercher l'erreur . Ce montant est indiqué pérenne pour 2019 et au-delà ?
- En application de l'article 55 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 la valeur professionnelle des fonctionnaires se fonde sur un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique. De plus, conformément à l'article 16 du décret n°2010-888 du 28 juillet 2010 cette « valeur » est appréciée par le chef de service au vu du compte rendu d'entretien professionnel. Oui mais voilà, de très nombreux agents n'ont pas d'entretien et/ou de CREP !
- C'est seul.e que le chef ou la cheffe de service fixe le niveau du CIA, sur la base des dispositions au précédent alinéa ! Aie, aie, ça recommence !!
- Les congés (maternité, paternité, adoption...) ne doivent pas être pris en considération lors de la détermination du CIA. Comme d'ailleurs, la quotité de travail n'intervient (bien sûr) pas dans l'appréciation de servir ! Néanmoins, le chef de service pourra adapter le CIA au prorata du temps partiel !
- L'ensemble des agent·e·s éligibles au CIA, **quel qu'en soit le corps d'appartenance**, présents dans le service en septembre 2018 aura son montant fixé par le chef de service du MTES. Si cela

n'est pas assez clair, il est précisé qu'un.e agent.e-s en provenance d'un autre ministère que celui du MTES/MCT et payé.e sur le BOP 217 sera fixé de la même manière. Agent.e-s des finances : Sauve-qui-peut !!

- pour les agent.e-s qui auraient droit au CIA sur un poste côté dans le groupe 1, 2 ou 3, il conviendra de veiller en cas de mobilité ou de restructuration que la cotation soit au moins identique ou supérieure et que les critères soient équivalents. Eh oui, fonction des administrations du MTES un poste d'accueil peut être mieux coté (groupe 2) que celui d'un chargé de mission (groupe 3) !
- Il convient de rappeler que les modulations existantes antérieurement (PFR) définissaient une fourchette entre 0,85 (pour les estimés moins bons) et 1,15 (*pour les premiers de cordées*). Avec le nouveau dispositif ce pourra être entre 0 (*pour les gens qui ne sont rien*) et 200 % (*pour les gens qui réussissent*).
- Rassurons-nous (dixit l'administration), l'employeur (la notion de chef identifiable a disparu du texte – courageux mais pas téméraire) devra faire un rapport justificatif (non, pas motivé, il ne faudrait pas exagérer) quand le CIA retenu sera sous la fourchette de modulation satisfaisante (cela veut dire moyen au MTES). Solidaires perçoit bien déjà la teneur du rapport type qui va vous stipuler que peut être avez-vous eu une année difficile et qu'il conviendrait de se ressaisir...(pour compenser les baisses d'effectifs passées, actuelles et celles programmées) !
- Cela va mieux en le disant « autrement ». Le montant du CIA pourra valoriser les périodes ayant eu des conséquences sur le volume d'activité individuelle des agent.e-s, plus particulièrement pendant les périodes d'intérim. Voilà, pour celles et ceux qui n'ont pas de vie personnelle ou pas d'enfant !
- C'est écrit, l'exercice d'harmonisation sera conduit dans le strict respect des enveloppes fixées par macrograde (l'enveloppe des catégories A, celle des B et enfin celle des C – dans cet ordre) et par service. Oui, mais voilà que la ligne suivante fait état d'une « fongibilité » entre macrogrades à hauteur de +/- 10 % de l'enveloppe totale. Là, il faut un interprète pour décortiquer le sens administratif. Cela indique qu'il est possible de prendre au C (évalué) pour donner au A (évaluateur – ou l'inverse, dixit l'administration).
- Pour les services de moins de 10 agents.e-s, et pour ne pas mettre le cadre évaluateur en trop grand porte-à-faux, ce dernier pourra solliciter la « zone de gouvernance » pour arbitrer les niveaux de CIA...
- Au non de l'équité de traitement, certaines OS, (pas les réformistes, comme ont dit), questionnent l'administration sur la différenciation faite entre la manière de servir entre les services centraux et les services déconcentrés, puisque la distinction est prévue ?
- Les réformistes eux, après s'être abstenus lors de l'intégration des contrôleurs des transports terrestres dans le corps des SACDD (2012), demandent une différenciation de cotation pour valoriser le CIA des CTT (si, c'est possible, cela s'appelle de la cohérence à géométrie variable).

D'une manière générale, l'administration au MTES, mise en difficulté sur notamment les points ci-dessous, indique soit qu'elle retient la question, soit qu'elle va étudier le sujet, soit indique que cela ne concerne pas beaucoup d'agent.e-s...Circulez, il n'y a rien à voir !

En bref, compte tenu de la volonté affichée de l'administration, sous couvert de règles complexes et sans définir une grille/guide permettant d'harmoniser la proposition entre les évaluateurs pour définir si tel ou tel bénéficiaire a une manière de servir « exceptionnel ; excellente ; satisfaisante ; assez bien ou insuffisante, il est promis une ambiance délétère dans les collectifs de travail et entre les services de nos administrations. Il ne faudra donc pas s'étonner que les risques psychosociaux (RPS) croissent ainsi que les arrêts de travail.

Cela ressemble étrangement, in fine, à la politique générale du gouvernement, mis en musique avec zèle par le MTES et une partition imprécise pour laisser s'installer naturellement la cacophonie. Rien n'est plus opérant pour faire la démonstration que cela fonctionne pas suffisamment bien et qu'il faille liquider les missions de service public (CQFD).

Soyons collectifs, unis et Solidaires