



MESURES CATÉGORIELLES 2024

Réunion DRH - OS du 05/06/2024

Monsieur le Directeur,

L'UNSA commence par saluer la poursuite des mesures d'alignement des niveaux indemnitaires d'IFSE entre les attachés, les ITPE et les IAE en 2024. Celle-ci s'inscrit dans la logique d'harmonisation que nous demandons depuis plusieurs années entre ces corps de même catégorie prétendant fréquemment aux mêmes fonctions.

Cependant, les mesures que vous nous annoncez sont bien timides et si nous ressortons notre déclaration préalable de l'an dernier, nous ne pouvons que constater qu'elle reste d'actualité et que nous n'avons pas été entendus !

En effet, bien que vous nous proposiez une revalorisation indemnitaire des assistants et conseillers techniques de service social, ainsi que des chargés d'études documentaires et des infirmiers, celle-ci n'est clairement pas à la hauteur. Puisque nous en sommes à harmoniser les niveaux indemnitaires des corps de catégorie A, allons jusqu'au bout de la démarche en alignant tous les corps de cette catégorie. D'autant plus qu'on parle de corps à faibles effectifs (138 agents), ce qui n'induit pas une dépense insoutenable. **L'UNSA revendique donc l'harmonisation indemnitaire de l'ensemble des corps de la catégorie A.**

Nous sommes également choqués de constater que vous ne nous proposez rien en 2024 pour les agents des catégories B et C administratifs et techniques qui sont encore une fois les grands oubliés des mesures catégorielles ! Et pourtant, que ferait notre ministère sans ces agents ? Ils sont indispensables au fonctionnement des services. Si les agents de catégorie C ont eu quelques augmentations ces dernières années, il ne s'agit que de l'effet de l'augmentation du SMIC et en aucune manière de mesures fortes de revalorisation décidées par le ministère. Quant aux agents de catégorie B, ils se retrouvent aujourd'hui avec des niveaux de salaires similaires aux agents de catégorie C, ce qui est inadmissible ! Si le premier niveau de grade a été légèrement revalorisé, rien n'est fait pour les deuxième et troisième niveaux de grade, et la progression entre ces deux derniers grades est faible. **L'UNSA exige donc des mesures de revalorisation pour les agents des catégories B et C.**

Monsieur le Directeur, vous l'aurez compris, l'harmonisation doit se faire au sein de chaque catégorie, entre tous les corps. Nous vous le demandons déjà l'an dernier, **l'alignement doit être opéré entre les SACDD, les TSDD et les TSMA.** C'est un engagement que vous aviez pris il y a quelques années et que vous avez mis de côté depuis, alors que, pour un même travail et des qualifications similaires, des différences trop importantes persistent sur les montants socles : par exemple, le montant socle pour un TSCDD en groupe de fonctions 2 en service déconcentré est de 8 800 € alors qu'il est de 10 400 € pour un TSCMA. **L'UNSA vous demande de tenir votre parole.**

Qui dit harmonisation dit aussi **alignement des barèmes des services déconcentrés sur ceux de l'administration centrale**, a minima en ce qui concerne l'évolution de l'IFSE en cas de promotion, et pour le CIA. En effet, une promotion tout comme la manière de servir ne sont pas de moindre valeur lorsqu'elles concernent des agents affectés en services déconcentrés !

Enfin et pour finir sur l'harmonisation, l'UNSA vous demande **un bilan sur les reclassements intervenus en 2023 pour en mesurer l'impact**, en particulier pour chacune des filières administrative et technique. En effet, nous déplorons un manque de transparence sur le

reclassement des postes opéré dans le cadre de l'harmonisation indemnitaire et des nouvelles grilles de fonctions communes entre les attachés, les ITPE et les IAE. S'agissant des attachés par exemple, la plupart d'entre eux se sont vus "rétrogradés" en groupe de fonctions 4, qui plus est sans aucune explication. Pour l'UNSA, une concertation aurait dû être organisée et un examen plus attentif de certaines situations individuelles aurait dû avoir lieu, car nous avons le sentiment que la refonte des grilles de fonctions ne visait finalement qu'à reclasser l'ensemble des attachés dans le groupe de fonctions 4 pour éviter d'augmenter leur IFSE, puisque le montant socle du groupe 3 augmentait de 500 € alors que celui du groupe 4 a été ajusté au même niveau que celui du groupe 3 avant harmonisation. On nous a donc vendu une hausse des montants socles, mais comme dans le même temps beaucoup d'agents ont été rétrogradés dans le groupe inférieur, ils n'en ont pas bénéficié.

Passons maintenant aux modalités de gestion de l'IFSE, car là encore, l'UNSA a un certain nombre de revendications.

En premier lieu, si l'harmonisation des niveaux indemnitaires par la revalorisation des montants socles est une bonne chose – et nous y sommes favorables - elle comporte un effet pervers : le fait qu'une grande majorité d'agents expérimentés, qui percevaient une IFSE supérieure au montant socle, se retrouve soit à percevoir le montant socle, c'est-à-dire au même niveau que les agents débutants, soit à percevoir une IFSE supérieure mais très proche du montant socle. Ces agents se sentent donc complètement dévalorisés dans leurs fonctions. Le principe même de l'IFSE, qui est censée évoluer avec l'expérience acquise, perd tout son sens, et les agents ne retrouvent plus dans leur IFSE la notion d'ancienneté et d'expérience qui les distinguent de leurs collègues. C'est pourquoi **l'UNSA revendique, en parallèle des mesures de revalorisation des montants socles, une évolution de l'IFSE pour tous les agents** (donc même ceux qui malgré l'harmonisation sont encore un peu au-dessus du montant socle), **évolution qui prenne en compte l'expérience.**

L'IFSE devrait pouvoir évoluer également dans certains cas particuliers, notamment en cas d'évolution de la fiche de poste, en dehors de toute mobilité ou promotion. Cette situation n'est pas prévue dans les règles de gestion, elle n'entre pas non plus dans le cadre du réexamen triennal, elle est pourtant de plus en plus fréquente dans les services. Lorsque l'évolution de la fiche de poste se traduit par davantage de responsabilités, elle devrait donner lieu à un changement de groupe de fonctions ascendant, ce qui est pour l'instant quasiment impossible à obtenir pour les agents concernés qui se heurtent au refus de leur hiérarchie ; on pourrait tout aussi bien envisager la possibilité de moduler à la hausse l'IFSE dans ce cas.

En second lieu, l'UNSA demande la suppression des montants maximums fixés pour les nouveaux entrants. Ces plafonds ont un effet dissuasif pour les nouveaux agents venant d'autres ministères, mais également pour les agents du pôle ministériel qui souhaitent revenir après avoir effectué une mobilité interministérielle. En pénalisant les agents, ils contribuent au manque d'attractivité du pôle ministériel et à la perte de ses compétences, et constituent un frein à la mobilité interministérielle qui est pourtant prônée dans la valorisation des parcours professionnels. Pour l'UNSA, un agent arrivant en PNA doit pouvoir conserver le bénéfice de son régime indemnitaire antérieur, sans que ce dernier soit plafonné.

En troisième lieu, l'UNSA revendique la révision de la notion d'encadrement dans le dispositif du RIFSEEP. Comme nous vous l'indiquions déjà l'an dernier, il arrive fréquemment, notamment pour les SACDD de la spécialité CTT, qu'un encadrant se retrouve dans le même groupe de fonctions que les personnes qu'il encadre, alors même que sa fonction comporte davantage de responsabilités. Il ne faut donc pas vous étonner de l'absence d'encadrants dans certaines antennes, car qui a envie d'endosser ces responsabilités sans contrepartie financière ? Pour l'UNSA, la notion d'encadrement dans le RIFSEEP est donc à revoir complètement, en mettant en place un complément d'IFSE récompensant les encadrants proportionnellement au nombre de personnes qu'ils encadrent. Cela mettrait fin également à l'idée que l'encadrement ne commence qu'au-delà de 3 agents encadrés.

S'agissant du CIA...

L'absence de document présentant les montants de référence du CIA nous interpelle fortement. Faut-il en déduire que ces montants n'évolueront pas par rapport à ceux de 2023 ? Cela ne saurait nous satisfaire.

Concernant la modification des règles de versements du CIA que vous nous proposez, mesure d'harmonisation interministérielle sur le périmètre de l'ATE, si l'UNSA y est plutôt favorable afin de remédier aux difficultés rencontrées par les agents lors d'une mobilité interministérielle, elle suscite néanmoins quelques questionnements.

Le premier porte évidemment sur les conséquences du changement de la date d'éligibilité au CIA qui va pénaliser les agents ayant quitté le pôle ministériel au cours de l'année 2023, qui ne bénéficieront donc pas du CIA en 2024. Il est inconcevable pour nous que ces agents subissent une année blanche ! Ils n'ont pas à pâtir d'un changement de système qui n'a rien à voir avec leur manière de servir. **Nous exigeons donc une mesure dérogatoire pour les agents concernés, afin qu'ils perçoivent le CIA en 2024, au regard de leur manière de servir, bien qu'ils ne soient plus présents à la nouvelle date de référence fixée au 31/12/2023.**

Le second porte sur le fait que le CIA 2024 serait proratisé au temps de présence 2023. Or, le CIA 2023 a déjà été proratisé au temps de présence 2023. Cela signifie donc que **les agents seront pénalisés en 2024, puisque leur CIA sera proratisé une seconde fois au titre de la même année (2023).** Nous vous demandons de trouver une solution pour y remédier.

Autre questionnement :

En complément des modifications que vous proposez, l'UNSA exige depuis quelques années **la suppression de la distinction entre le premier niveau de grade et les second et troisième niveau de grade pour la catégorie A**, et l'instauration d'un montant identique, quel que soit le grade de l'agent, comme c'est le cas pour les catégories B et C. Votre projet de modification des règles de gestion du CIA ne prévoit pas cette évolution alors que vous nous aviez répondu être ouvert sur ce point l'an dernier. Nous vous demandons donc de la mettre en œuvre dès cette année.

Je terminerai avec une dernière demande : face aux nombreuses sollicitations d'agents concernant des problèmes de rémunération, nous souhaitons que vous mettiez en place une plateforme de signalement des problèmes de paye sur laquelle nous pourrions vous faire remonter les situations qui tardent à être régularisées, sur le même modèle que les plateformes de signalement que nous avons à notre disposition pour les mobilités et les promotions. Cela permettrait de fluidifier les circuits et d'obtenir des régularisations plus rapides pour les agents.

Je vous remercie, Monsieur le Directeur, pour votre écoute.