

RIFSEEP

Adhésion au RIFSEEP au 1er janvier 2016: la DRH met le feu aux poudres

Ce thème a fait l'objet de multiples courriers et déclarations de la part du SNICA-FO (cf. Pages 2 à 14 de ce flash-actu).

Alors que nous avons exprimé notre positionnement très critique à l'égard de ce nouveau régime indemnitaire, la DRH du ministère de l'intérieur a décidé, **sans aucune discussion sur les modalités et effets concrets de sa mise en œuvre**, d'inscrire ce point à l'ordre du jour du Comité Technique Ministériel du 17 novembre 2015 pour validation !

Nous ne saurions tolérer cette caricature de dialogue social et restons estomaqués de ce procédé qui consiste à mettre les personnels devant le fait accompli.

Ainsi, compte tenu des incidences pécuniaires très sérieuses de toute décision liée au régime indemnitaire sur l'ensemble de la carrière des agents, nous revendiquons que ce point soit retiré de l'ordre du jour du CTM. Pour le SNICA-FO, il est incontournable, à une période où le dialogue social se veut la marque de fabrique du Gouvernement, de laisser le temps à la discussion et à l'information transparente.

Les réformes au rouleau compresseur, dans le mépris des personnels et de leurs organisations syndicales, ne peuvent susciter que la colère et engagent inéluctablement à préparer le rapport de force. **A une période où les IPCSR et DPCSR sont déjà fortement éprouvés par les mesures Cazeneuve-Macron, ce nouvel événement risque bien de constituer le détonateur d'un conflit social.**

SOMMAIRE

- ✓ AIDE-MEMOIRE RIFSEEP, Septembre 2014
- ✓ EXTRAIT DU COMPTE RENDU DE LA REUNION du 25 septembre 2014
 - ✓ FLASH-ACTU du 12 novembre 2014
 - ✓ REUNION RIFSEEP du 15 janvier 2015
 - ✓ REUNION RIFSEEP du 30 juin 2015
- ✓ COURRIER A LA DRH du 20 août 2015
- ✓ COURRIER A LA DRH du 18 septembre 2015
- ✓ COURRIER A LA DRH du 15 octobre 2015

Le RIFSEEP

Le [décret 2014-513 du 20 mai 2014](#) porte création, pour les fonctionnaires d'Etat, d'un Régime Indemnitaire de référence tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP). Il se substituera aux régimes indemnitaires ayant le même objet.

Il est entré en vigueur le 1er juin 2014 et sera applicable de plein droit à certains corps de fonctionnaires, à compter du 1er juillet 2015. L'ensemble des corps non listés par le décret y seront soumis à compter du 1er janvier 2017, sauf exceptions.

Ce régime indemnitaire s'appuie principalement sur les fonctions exercées, via la création d'une **indemnité principale, versée mensuellement**. Il repose sur la formalisation précise de critères professionnels, et sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

A cela s'ajoute **un complément indemnitaire annuel** versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

1- Le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions.

Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- ✓ Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- ✓ Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- ✓ Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste selon l'environnement professionnel.

Le nombre de groupes de fonctions est fixé, pour chaque corps ou statut d'emploi, par arrêté. Ce même texte fixe les montants minimaux par grade et statut d'emplois et les montants maximaux afférents à chaque groupe de fonctions.

Le versement de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise est mensuel.
Son montant fait l'objet d'un réexamen :

- ✓ 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.

2- Les fonctionnaires concernés peuvent bénéficier d'un complément indemnitaire annuel qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Il est compris entre 0 et 100 % d'un montant maximal par groupe de fonctions fixé par arrêté. Le complément indemnitaire fait l'objet d'un versement annuel, en une ou deux fractions, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Lors de la première application des dispositions du décret, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience acquise prévu par le décret.

POUR LE SNICA-FO, IL NE S'AGIT QUE D'UN NOUVEAU SYSTEME ANTI-STATUTAIRE !

En effet, ce dispositif entraînera, à terme, le regroupement, en un seul, des quelques 1 700 régimes indemnitaires couvrant le champ de la fonction publique de l'État. Il fait partie des moyens dont se servira l'Administration pour déplacer les fonctionnaires au gré de ses besoins. Il remet en cause le statut général, les statuts particuliers et les garanties collectives des fonctionnaires.

La prime n'est plus liée au grade et à l'ancienneté mais à la fonction occupée, c'est un affaiblissement supplémentaire de la Fonction Publique statutaire au profit de la Fonction Publique d'emploi.

Le RIFSEEP n'assure le maintien des primes que la première année de sa mise en œuvre et permet ensuite de geler, pendant 4 ans, toute évolution de l'indemnitaire !

Le SNICA-FO fait le triste constat que les gouvernements successifs continuent sur la même voie : gel des salaires, réduction drastique des mesures catégorielles et remise en cause des statuts.

Dans ce contexte, le SNICA-FO réaffirme que seule l'augmentation du pouvoir d'achat, associée à des carrières attrayantes et des conditions de vie au travail décentes (fin des suppressions de postes et de la mobilité forcée) permettront de redonner un sens à l'action publique et à ses agents.

POUR LE SNICA-FO L'URGENCE POUR LES IPCSR ET DPCSR C'EST D'ABOUTIR SUR LA REVALORISATION DE LEURS STATUTS RESPECTIFS !

Le SNICA-FO (snica.fo@gmail.com ; 01.45.31.07.32) est à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Septembre 2014

EXTRAIT DU COMPTE-RENDU DE LA REUNION DU 25 septembre 2014

« Première réunion de « *concertation* » : le ton est donné ! »

« La DRH prend alors la main. Trois axes seront traités au cours des réunions à venir: mobilité/gestion, régime indemnitaire, statuts.

[...]

La DRH explique que notre régime indemnitaire ne peut plus évoluer car nous sommes au plafond. Une surprise pour nous bien-sûr, alors que nous tirons la sonnette d'alarme depuis des années sur ce sujet! Et quand le SNICA évoque l'engagement écrit du MI suite à la grève de décembre, l'Administration se contente de rappeler que le contexte général est assez difficile... **Le nouveau régime indemnitaire, le RIFSEEP, est alors évoqué comme solution miracle. Car pour la DRH, l'évolution du RI est directement liée à l'adhésion « anticipée » à ce RIFSEEP... Dans un souci de transparence, le SNICA-FO demande donc à l'Administration de confirmer que cette année serait encore blanche pour les IPCSR. L'Administration se contente de répéter qu'il faut discuter de ce nouveau régime indemnitaire, plutôt que de reconnaître l'évidence !**

Au lieu d'insister sur l'urgence à augmenter le RI des agents, une autre organisation syndicale préfère remercier le ministère de l'intérieur d'avoir consenti à une moyenne de 1,04 sur l'ISP (140 euros dans le meilleur des cas), et pas pour tout le monde ! »

Paris, le 12 novembre 2014

La fusion de corps ou l'identité professionnelle en décomposition

Si la **fusion de corps** est considérée par l'Administration comme un objectif central en matière de gestion RH, c'est en réalité le moyen de mieux mettre à mal tous les droits et acquis des personnels, en les fondant dans un moule commun. **Le nivellement par le bas en quelque sorte !**

Certaines mesures préparent et facilitent ce vaste chantier : c'est le cas notamment de l'harmonisation des régimes indemnitaires via le RIFSEEP. Pour mémoire, le MI projette une adhésion anticipée des IPCSR à ce nouveau dispositif (les DPCSR l'intégreront, au plus tard, le 1^{er} juillet 2015 car le décret RIFSEEP abroge la PFR). **Cet empressement n'a sûrement pas pour but de contenter les agents !**

Concernant les IPCSR et DPCSR, fusionner avec d'autres corps de l'Administration ne favoriserait en rien une mobilité choisie. En effet, mis en concurrence avec des agents exerçant depuis toujours des missions bien moins spécifiques que les nôtres, nous ne serions « élus » à la mobilité (poste et lieu géographique), qu'**en fonction des besoins de l'Administration, c'est-à-dire là où personne ne veut aller !**

Ce serait également le moyen imparable pour l'Administration de porter un coup fatal aux syndicats nationaux d'IPCSR et de DPCSR. Or il est évident que **plus le champ d'action d'un syndicat est élargi, plus la connaissance des dossiers généraux et individuels des agents devient problématique.**

En outre, dans le cadre d'une décentralisation accrue des services publics, l'échelon territorial régional est jugé par l'Administration comme le seul pertinent en ce qui concerne la coordination et le pilotage de l'action publique. Dans l'hypothèse d'une fusion des IPCSR et DPCSR avec d'autres agents, tels les SA et attachés du MI, les CAP nationales spécifiques actuellement en vigueur seraient irrémédiablement supprimées pour céder place à des CAP locales à caractère interministériel.

L'objectif ultime, préconisé par certains laboratoires d'idées (think tanks) néolibéraux, consisterait à créer des corps communs à deux ou aux trois fonctions publiques. C'est la remise en cause violente du statut général et de son architecture à trois versants (FP d'État, Territoriale et Hospitalière).

Revendiquer la fusion de corps comme le font certaines organisations syndicales constitue un exercice irresponsable pour l'avenir des corps, pour les statuts particuliers et pour le statut général de la Fonction Publique. En conséquence, le SNICA-FO luttera sans ménagement contre ces orientations suicidaires pour les agents.

La fusion : encore une affaire de chiffres

Comme dans beaucoup d'autres domaines relatifs au secteur public, les fusions obéissent à une logique comptable. Le Gouvernement poursuit en effet inexorablement la réduction du nombre de corps dans la fonction publique. Alors qu'en **2007** il existait plus de **680 corps**, il était possible d'en dénombrer 333 au 1^{er} janvier 2013. Cette démarche devrait se poursuivre afin d'atteindre **230 corps d'ici fin 2015**.

Pour quels objectifs officiels ?

Selon l'Administration, il s'agirait d'améliorer la gestion des personnels et d'enrichir les viviers de recrutement des employeurs publics grâce à une mobilité accrue des personnels. La mobilité se trouverait ainsi facilitée.

Mais dans quels buts inavoués ?

La logique qui préside à la fusion des corps découle en réalité des politiques de casse du service public telles la RGPP et, dans son prolongement, la MAP.

Il s'agit en définitive de réduire les coûts de gestion et les effectifs, sous le prétexte fallacieux de favoriser la mobilité.

Pour autant, une mobilité facilitée ?

Soyons lucides : les freins à la mobilité ne sont pas liés à l'origine du corps, mais bien à la réduction globale des effectifs dans la fonction publique. Il est impossible de passer d'un ministère à l'autre si le plafond d'emplois est déjà atteint. Donc la fusion n'y changera rien.

En revanche, concernant la mobilité interne au sein des corps fusionnés, la mobilité forcée est une « idée » qui fait son chemin : le récent rapport Pêcheur propose d'instaurer **un dispositif d'affectation d'office en cas de suppression de l'emploi**.

La fusion, ou la dilution de l'identité professionnelle

L'existence d'un corps repose sur un ensemble de critères : nature des missions, compétences et qualifications requises pour l'exercice de ces missions, responsabilités exercées.

Ainsi les réorganisations liées aux fusions déstabilisent les identités professionnelles des agents, en regroupant de façon artificielle et dans le but unique de satisfaire des objectifs comptables, des corps très différents.

Ce phénomène des fusions soulève donc la question de la préservation de la diversité des compétences dont l'État a besoin et dont les corps sont porteurs. En effet, toute fusion porte en soi le risque d'une uniformisation autour d'un profil majoritaire. Compte tenu de la faible importance numérique de nos corps, il serait inéluctable de voir nos spécificités, tant professionnelles qu'organisationnelles, disparaître dans l'hypothèse d'une fusion avec d'autres corps du MI.

La diminution progressive de qualification des personnels, contenue en germe dans la fusion de corps, favorise également la privatisation de missions de service public, en participant à la perte de culture et d'identité professionnelle des agents. De plus, rendre un service public incompétent aux yeux de l'opinion, revient à légitimer sa privatisation !

Réunion RIFSEPP du 15 janvier 2015

INTRODUCTION

La DRH évoque d'emblée la tenue de réunions en bilatérale dans les semaines à venir, conformément au souhait du SNICA-FO.

La CGT souligne que cette configuration risque de faire perdre du temps. Nonobstant ce changement, elle jouera le jeu de cette concertation.

FO souligne en préambule que l'arrivée des documents est bien trop tardive et qu'elle laisse planer un doute sur l'opportunité d'aborder un tel sujet maintenant. Si l'administration n'est pas en capacité d'envoyer plus tôt, c'est bien un indice qui nous permet de penser que nous allons travailler dans la précipitation. Et précipitation ne rime pas avec qualité. En outre, FO saurait gré à l'administration d'envoyer les documents sous format WORD par commodité de travail.

La DRH affirme qu'elle prend bonne note de cette demande de FO et qu'elle y remédiera.

RIFSEPP

Le principe général du RIFSEPP fait l'objet d'un court rappel.

La DRH évoque l'urgence de revoir les plafonds. La DGFIP n'accepte de modifier les plafonds que s'ils sont discutés dans le cadre du RIFSEPP. Au regard de cet obstacle réglementaire, les autres primes actuellement servies ne pourraient donc pas être déplafonnées d'après la DRH.

Etonnement non dissimulé de FO : il est réglementairement prévu que certains corps dérogent au RIFSEPP. Cela signifie-t-il que ces derniers seraient condamnés à ne jamais voir les plafonds de leurs primes dérogatoires revalorisés ? Quoi qu'il en soit, il est maladroite que l'administration laisse entendre que la revalorisation des primes des IPCSR serait nécessairement conditionnée à l'adhésion au RIFSEPP. La DRH affirme à FO qu'il s'agit d'une interprétation, même si dans les faits, il s'agit bien de cela. L'UNSA s'inquiète de savoir quelle prime serait servie aux stagiaires. Cette OS avalise donc d'emblée la discussion sur les modalités qui permettrait une adhésion rapide des IPCSR au RIFSEPP. Quant aux stagiaires, ils entrent dans le droit commun, donc la question n'a pas lieu de se poser...

La DRH explique qu'il faut faire le distinguo entre les missions et les fonctions. On peut, selon elle, envisager des groupes de fonctions, sans nécessairement décortiquer les missions. Le fil conducteur serait le suivant : il y a des niveaux de responsabilités différents et des niveaux d'expérience différents.

Pour le moment, il s'agit donc de mettre en œuvre le cadre juridique. Deux questions s'ensuivent :

- Comment faire « rentrer » les IPCSR dans le dispositif ?
- Comment répartir les groupes de fonctions et comment gérer à l'intérieur de chaque groupe ?

FO affirme que tout cela n'est que très théorique et n'aura aucune substance, tant que nous n'aurons pas une vision claire et précise de ce que sont et seront les missions des IPCSR. Il ne faut en effet pas mettre la charrue devant les bœufs : il s'agit d'avancer sur la réflexion des missions futures (conformément aux engagements du Ministre), et même de définir avec précision ce qu'elles sont actuellement. Tant que l'administration n'aura pas listé ce qui est et sera dévolu aux IPCSR, nous ne pourrons pas travailler sérieusement.

FO rappelle que lorsqu'on parle RIFSEPP, on parle technicité, expertise, qualifications nécessaires, sujétions, degré d'exposition du poste. Comment parler de tout cela quand nous ne savons pas ce que nous ferons demain ?

L'UNSA rétorque que les IPCSR sont au plafond depuis 3 ans, et qu'il faut sortir de cette impasse. La DRH renchérit. FO réplique que puisque nous parlons de « sous », nous lui expliquerons, dans le cadre des bilatérales, comment revaloriser le pouvoir d'achat des agents. La DRH croit savoir où FO « veut en venir ».

CGT et UNSA demandent à être destinataires du bilan indemnitaire 2014, car ce document servirait de base de réflexion au RIFSEPP.

La DRH reprend la parole en expliquant, que malgré le stade peu avancé de la réflexion, il se pourrait que deux groupes soient proposés (tout cela au conditionnel, tant la réflexion demeure au stade embryonnaire) :

- Les agents soumis à des « fonctions complexes et exposées »
- et « *les autres* » !!!!! (selon les propres termes de la DRH).

FO demande ce que peuvent bien être ces « fonctions complexes et exposées ». Soulignons en outre que la tâche d'évaluation de conduite répond déjà, à elle-seule, à ces critères, alors qu'il s'agit du « tronc commun » des IPCSR ! Pour FO, l'embarras de l'administration, et ses difficultés à avoir un discours abouti sur la question du RIFSEPP appliquée aux IPCSR, sont bien la démonstration que la discussion est totalement prématurée.

FO est prêt à entamer en revanche une discussion sur le RIFSEPP des DPCSR, puisqu'il y a là contrainte réglementaire, dans la mesure où les agents soumis à la PFR doivent basculer au RIFSEPP.

Concernant les IPCSR, FO affirme qu'il est urgent d'attendre. Une marge de manœuvre jusqu'au 1er janvier 2017 permet en effet d'envisager une réflexion de qualité, notamment une fois que les GT et concertations sur les missions seront finalisés et les conclusions rendues.

CHARTRE DE GESTION

L'administration présente succinctement la trame de cette charte de gestion. FO réaffirme que ces travaux sont là aussi prématurés, et ce pour les mêmes raisons qu'évoquées ci-dessus.

La DRH est peu à l'aise (notamment lorsqu'est évoquée par FO la formation initiale à l'ETG dans le contexte que nous connaissons tous).

Pour la DRH, il s'agit surtout d'aborder d'emblée des problématiques RH pour débayer les travaux.

Pistes de réflexion avancées par la DRH :

- Mieux articuler ce qui est fait à l'Ecole avec les exigences du terrain (une formation plus en accord avec les réalités du terrain)
- Mieux articuler l'affectation en fonction des besoins locaux (meilleure répartition des effectifs).

La liste est bien sûr non exhaustive et ce ne sont que des pistes, selon la DRH.

Il s'agirait aussi de jeter les bases de la thématique « perspectives de carrière » (avancement de grades et promotions de corps). Ce document servirait d'ossature pour réaliser les promotions dans le cadre des CAP. Ce ne serait vraiment que des considérations très générales.

FO souligne de nouveau que tout cela paraît bien peu explicite et qu'on peut légitimement se demander pourquoi nous abordons ces travaux maintenant.

La DRH conclut sur le listing des thèmes qui seront abordés dans les bilatérales :

- RIFSEPP
- Recrutement/formation (analyses et propositions attendues de la part des OS)
- Perspectives de carrière et articulation avec les corps de la filière administrative
- Mobilité (au sens large, voir supra)

RÉUNION SUR LE RIFSEEP DU 30 JUIN 2015 : DES PLANS SUR LA COMÈTE ?

La réunion portait sur le RIFSEEP, nouvel outil indemnitaire applicable aux fonctionnaires relevant de la loi du 11 janvier 1984. La Directrice des Ressources Humaines, qui a participé aux réunions pour tous les autres corps du ministère, n'était pas présente. Ses représentants avaient visiblement pour mandat de prétexter l'attente de la réponse de la DGAFF* pour ne quasiment rien dévoiler. En d'autres termes, le Ministère de l'Intérieur joue la montre : attendre septembre pour entrer dans le vif du sujet limitera de fait les discussions entre OS et Administration.

En ce qui concerne les corps relevant de l'éducation routière, la DRH du ministère de l'intérieur envisage une adhésion des IPCSR et DPCSR au RIFSEEP au 1er janvier 2016.

Pour les DPCSR, l'application du nouveau dispositif est techniquement entendable car la PFR n'existera plus. Pour autant, nous réprouvons le principe de ce régime indemnitaire, non seulement parce qu'il fait la part belle à l'arbitraire et à l'individualisation des carrières, mais aussi parce qu'il vise à faciliter la fusion des corps.

Pour les IPCSR, le SNICA-FO affirme que ce nouveau régime indemnitaire est inadapté, dans la mesure où ces agents exercent statutairement tous les mêmes missions. Or le RIFSEEP impose la création, au sein de chaque corps, de « groupes » aux missions différenciées, formellement déconnectés des grades.

Nous avons souligné que le texte permet de déroger à ce nouveau régime indemnitaire. Cette possibilité offerte par le décret du 20 mai 2014 est utilisée au bénéfice de certains personnels. Les IPCSR peuvent donc ne pas adhérer au RIFSEEP. Cela se justifie pleinement pour ce corps atypique.

Cet argument, sans être ouvertement partagé par la DRH, l'a néanmoins conduit à proposer deux groupes pour chacun de nos corps, sur des critères liés aux grades et non aux missions. C'est donc la démonstration que le MI est confronté à une sérieuse difficulté, dans la mesure où sa proposition va à l'encontre du principe fondateur du RIFSEEP. Et c'est également l'aveu implicite que le SNICA-FO a raison !

Le premier groupe réunirait les IPCSR de première classe ainsi qu'une partie des IPCSR de deuxième classe (à partir d'un certain échelon). Le second groupe rassemblerait les IPCSR de troisième classe ainsi que la seconde partie des deuxièmes. Il y aurait également deux groupes pour les DPCSR : les délégués et les délégués principaux. Dans un refus de transparence qui ne laisse augurer rien de satisfaisant, le BFPP n'a pas souhaité entrer plus dans le détail des propositions faites par le MI à la DGAFF.

Nous avons rappelé que ce régime indemnitaire, s'il permet le maintien du niveau des primes existantes au moment de l'adhésion, limite considérablement les possibilités de revalorisation ultérieure. Pour tenter de nous « vendre » ce dispositif, la DRH met en avant l'augmentation du plafond théorique par rapport à l'existant, mais annonce dans le même temps que tout doit se faire « à coût constant ». On imagine donc aisément le scénario qui se profile si nous devons adhérer au RIFSEEP en 2016 : il n'y aurait aucune revalorisation effective de notre régime indemnitaire.

Alors que les agents sont contraints de s'adapter aux multiples évolutions induites par les réformes, alors qu'ils sont confrontés au gel du point d'indice depuis 2010 et au plafonnement de leurs primes actuelles depuis trois ans, cette hypothèse est bien entendu inadmissible pour le SNICA-FO !

Enfin, concernant 2015, alors que l'indemnité de sujétion particulière actuellement servie a atteint son plafond, le SNICA-FO revendique que la modulation moyenne soit établie cette année à son maximum, soit 1.10 (contre 1.04 l'an passé). Cette hypothèse, quoiqu'imparfaite, permettrait malgré tout à une très large majorité d'agents de bénéficier d'un « bonus » sur les paies de novembre et de décembre.

Pour les inspecteurs, nous avons demandé le respect des engagements : revalorisation de nos plafonds actuels et augmentation des primes. A défaut, de cette mesure, nous réclamons une prime exceptionnelle.

Pour les délégués, comme en 2013 et 2014, nous revendiquons le versement d'un complément indemnitaire.

Le BFPP, sans se prononcer à ce stade, a pris bonne note de nos revendications et les transmet au niveau décisionnel. Nous ne manquerons pas de relancer la direction pour obtenir des réponses avant la prochaine réunion qui ne devrait malheureusement pas se tenir avant la rentrée.

Paris, le 20 août 2015

Madame Nathalie COLIN
Directrice des Ressources Humaines du MI

Référence : PM/TK/034/15

Objet : Evolution statutaire et déroulement de carrière des IPCSR et DPCSR

Madame la Directrice,

Lors de son allocution du 04 septembre 2014 prononcée à l'Institut National de Sécurité Routière et de Recherches, c'est avec force que Monsieur le Ministre de l'intérieur, Bernard Cazeneuve, a évoqué devant les stagiaires son ambition pour les IPCSR et DPCSR.

Afin que cet engagement se traduise par des mesures concrètes, nous avons rappelé à de nombreuses reprises qu'un cycle de réunions consacré au déroulement de carrières de ces agents et à leur évolution statutaire s'imposait. Des décisions et des actes sont en effet attendus avec la plus grande impatience, a fortiori dans un contexte où la visibilité sur l'avenir est à tout le moins limitée.

Malgré nos relances pressantes, une seule réunion s'est tenue le 30 juin avec deux de vos représentantes, alors même que votre objectif affiché portait la fin des travaux au début de l'été. Nous soulignerons en outre, non sans vous faire part du déplaisir de vos personnels et de leur syndicat majoritaire, qu'aucune information précise n'est ressortie de cette entrevue consacrée au RIFSEEP, dispositif dont Force Ouvrière condamne par ailleurs la philosophie.

C'est donc avec la plus grande insistance que nous vous sollicitons afin d'arrêter un calendrier de réunions bilatérales dédiées aux thèmes cités en objet. Pour ce faire, nous nous tenons, dès réception du présent courrier, à disposition de votre secrétariat pour retenir les dates qui siérait.

Dans cette attente, et persuadée que vous mesurerez toute l'urgence de la situation, je vous prie de croire, Madame la Directrice, en l'assurance de mes respectueuses salutations.

signé

Pascale MASET
Secrétaire Générale

Copie : Monsieur Denis ROBIN, préfet, Secrétaire général du MI

Paris, le 18 septembre 2015

Madame Nathalie COLIN
Directrice des ressources humaines du MI

Référence : PM/TK/039/15

Objet : Carrières, régimes indemnitaires et temps de travail

Madame La Directrice,

Au cours de notre entrevue du 14 septembre 2015, nous avons pris bonne note de la fusion à venir des deux classes du principalat. La satisfaction de cette revendication du SNICA-FO ne doit cependant pas occulter les travaux urgents visant à définir les missions dévolues aux délégués et délégués principaux. L'ouverture du statut doit au contraire être l'occasion de répondre à cette demande de mon organisation, dans l'intérêt des agents, comme dans celui de l'administration.

De son côté, l'augmentation de la proportion réservée à la promotion interne de B en A, si elle est de nature à nous satisfaire sur le principe, n'a pas l'effet escompté au regard du nombre de DPCSR recrutés chaque année. Elle ne concernera en effet qu'un nombre infime d'inspecteurs, à savoir, un ou deux maximum. Elle prendra une consistance réelle et une plus-value significative lorsque l'Administration accèdera à notre demande pressante de doubler les effectifs actuels de DPCSR, revendication plus que jamais légitime au regard des difficultés quotidiennes vécues par les bureaux de l'éducation routière.

Pour le SNICA-FO, la baisse constatée du vivier de candidats aux concours, comme les demandes croissantes de détachement des agents en poste, révèlent un manque d'attractivité pour la filière, que le ministère se doit de corriger tant sur les aspects statutaires que sur les régimes indemnitaires. Votre proposition de fusion du corps des DPCSR avec celui des attachés aurait précisément l'effet inverse, en privant les IPCSR de débouché de carrière et en mettant en péril la consistance de la filière. Nos mandants attendent de leur ministère le renforcement de l'éducation routière et non sa décomposition.

Lors de ce rendez-vous, vous avez posé l'adhésion des IPCSR au RIFSEEP comme condition à une éventuelle revalorisation de leur régime indemnitaire en 2016, tout en précisant bien qu'elle n'était en rien garantie. Comme vous le savez, nous sommes en total désaccord avec la philosophie générale de ce dispositif, mais aussi avec son à-propos pour ce corps au fonctionnement spécifique.

Le RIFSEEP vise à faire évoluer les primes des seuls agents concernés par un changement de fonction, or, les engagements signés par le ministère fin 2013 et rappelés par le ministre en 2014 concernent tous les IPCSR et DPCSR. Les promesses faites aux agents doivent être tenues. Cela passe, après ces trois années de réformes et autres bouleversements significatifs sans la moindre compensation financière, par l'assurance de l'augmentation, dès 2016, de leur régime indemnitaire.

Par ailleurs, à notre demande, vous vous êtes engagée à étudier, dans les délais les meilleurs, la possibilité du versement d'une prime exceptionnelle pour les IPCSR et DPCSR au titre de 2015.

Nous vous saurions gré de bien vouloir nous informer du positionnement de l'Administration sur ce chapitre.

Sur le thème du recrutement, vous avez évoqué, sans pouvoir entrer plus avant dans le sujet à ce stade, une réflexion entamée par vos services sur l'opportunité d'un recrutement des IPCSR à niveau BAC+2 afin que les lauréats intègrent d'emblée le deuxième grade. Ce scénario soulève un nombre certain de questions statutaires auxquelles il conviendra de répondre au cours de réunions que vous voudrez bien diligenter avec mon organisation syndicale.

Enfin, en ce qui regarde le dépassement du temps de travail des IPCSR en 2015, nous réitérons la demande d'une note à destination des services déconcentrés afin de préciser ses modalités de compensation. Sur ce point, vous vous êtes engagée à satisfaire cette sollicitation renouvelée du SNICA-FO dès avant la fin du mois de septembre. Nous affirmons en outre que l'accord de sept jours permettrait de refléter plus fidèlement la réalité de cette contrainte subie par les agents. Dans cet esprit, le cycle de réunions sur le temps de travail que nous revendiquons de longue date s'impose plus jamais afin de trouver les solutions pérennes à cette entorse réglementaire.

Dans l'attente de vos réponses et des rencontres à venir, je vous prie de croire, Madame la Directrice, en l'assurance de toute ma considération.

signé

Pascale MASET
Secrétaire Générale

Copie : Monsieur Antoine GUERIN, Sous-Directeur des personnels
Monsieur Jean-Gabriel DELACROY, Adjoint au Sous-Directeur des personnels

Paris, le 15 octobre 2015

Madame Nathalie COLIN
Directrice des ressources humaines du MI

Référence : PM/TK/043/15

Objet : IPCSR, DPCSR et RIFSEEP

Madame la Directrice,

Nous souhaitons de nouveau vous interpellier sur le projet de mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour les corps des IPCSR et DPCSR.

Les textes réglementaires y afférents prévoient que la répartition des agents entre les différents groupes de fonctions et la fixation des montants et plafonds correspondants, se font au regard de critères professionnels tels que les missions exercées. Ainsi, ce régime indemnitaire est déconnecté du grade. C'est la raison pour laquelle, Force Ouvrière rejette ce dispositif qui constitue en réalité un instrument de fusions et de suppressions de corps et en aucun cas un progrès pour les agents.

Le SNICA-FO constate que l'architecture proposée par vos services repose sur une division du corps des inspecteurs en deux groupes distincts, établie en fonction du grade. C'est la démonstration que le corps des IPCSR, personnels effectuant statutairement tous les mêmes missions, ne cadre pas avec ce dispositif et qu'il doit être exclu de son champ d'application.

L'indicateur 1.1 du programme 148 du PLF 2016 (Extrait du bleu budgétaire de la mission « *Gestion des finances publiques et des ressources humaines* ») indique que la dérogation reste possible dans le cadre actuel des échanges interservices.

Aussi revendiquons-nous que les IPCSR fassent partie des corps proposés au régime dérogatoire du RIFSEEP par votre administration auprès de la DGAFP. Quoique vos services nous opposent un contexte budgétaire très contraint, nous réitérons parallèlement notre demande de déplafonnement et de revalorisation des primes qui sont actuellement servies aux inspecteurs. Il s'agit là, après trois années sans aucune augmentation de leur régime indemnitaire malgré des promesses renouvelées, d'une attente très forte des personnels.

En ce qui regarde les DPCSR, l'entrée dans ce nouveau dispositif, rendue incontournable du fait de leur actuelle adhésion à la PFR, doit se traduire par une augmentation significative de la part non modulable du régime indemnitaire. Les contraintes extrêmement importantes vécues par l'encadrement de l'éducation routière imposent une attention soutenue de votre part à cette revendication.

Je vous prie de croire, Madame la Directrice, à l'assurance de toute ma considération.

signé

Pascale MASET
Secrétaire Générale

Copie : Catherine BACHELIER, chef du BFPP