



PUIGMAL Daniel, Secrétaire général
UNSa Développement Durable
DDT 10 – CS 40769 – 10026 TROYES
Téléphone : 03.25.80.56.77 – Port. : 06.82.30.13.67
Courriel : developpement.durable@unsa.org

Le Secrétaire général
UNSa-Développement Durable

à

Monsieur Nicolas MOURLON
Conseiller social de la ministre
Ministère de l'Environnement, de l'Energie et
de la Mer (MEEM)

Troyes, le 30 juin 2016

Monsieur le Conseiller Social,

Je reviens vers vous suite à notre rencontre du 15 juin 2016 au cours de laquelle nous avons évoqué le dossier RIFSEEP, et notamment le projet de note de gestion ministérielle présentée par les services de la DRH le 7 juin 2016.

Comme je vous l'ai indiqué lors de cette rencontre, il ressort des échanges avec les représentants de la DRH un décalage flagrant entre les ambitions affichées, à l'origine de cette énième réforme de l'indemnitaire des agents de la filière administrative (et technique...?) et le manque d'argent pour la financer.

En effet, par la création du RIFSEEP, nos gouvernants affichaient la volonté politique d'opérer une réforme de rationalisation et d'harmonisation interministérielle de l'indemnitaire. Cela suppose, si l'on veut réellement échapper aux mêmes travers que la PFR en termes de mobilité, de fluidité des parcours, d'équité entre agents, etc., de rapprocher autant que faire se peut la note MEEM-MLHD de gestion du RIFSEEP des notes de gestion des ministères au sein desquels des agents partagent nos communautés de travail.

C'est le sens de notre revendication forte en matière de recherche de convergence avec les ministères de l'Agriculture, de l'Intérieur, de l'Éducation Nationale, pour ne citer que ceux-ci dont les notes de gestion sont déjà parues.

Or, force est de constater qu'aujourd'hui le compte n'y est pas, et que les agents du MEEM-MLHD se retrouvent, par le biais de ce projet de note de gestion, bien mal lotis par rapport à leurs collègues d'autres ministères !

Nous continuons à déplorer, après l'arrêt inopiné mi 2015 de la concertation engagée avec les organisations syndicales sur un décret de mai 2014, que près de 20 000 agents soient soumis depuis déjà 6 mois à ce nouveau régime, sans publication de la note de gestion, sans notification des groupes de fonctions, sans connaissance des « règles du jeu » lors des mobilités, sans comprendre la place qui sera faite – ou non – à la manière de servir et aux résultats constatés lors de l'entretien professionnel, etc.

Nous sommes au surplus frustrés par cette concertation particulière qui se fait, ne se fait plus, se refait... Nous voulons que la réunion du 7 juin 2016 ne reste pas isolée alors même que nous n'avons pas eu le temps en séance d'examiner les annexes, que le CIA n'a jamais été discuté, que nombre de points relatifs à l'IFSE restent à éclaircir et/ou à améliorer. Nous attendons donc de la part de l'administration la programmation de bilatérales pour mener à son terme la concertation sur le RIFSEEP dans le respect d'un dialogue social de qualité.

La note de gestion qui sera publiée doit constituer, puisque le parti est pris de poser des principes pérennes au-delà de la seule année 2016 contrairement à l'énoncé introductif du projet, un message fort aux personnels concernés par l'application de la réforme. Message fort en termes de solutions positives pour les agents, aussi bien en gestion « linéaire » de leurs parcours qu'en termes de gestion des promotions et changements de fonctions. Il est indispensable que les agents voient la réforme, par le prisme de la note de gestion, comme une possible amélioration de leur situation et non comme un outil de gestion de la pénurie financière dont la plupart des mesures actuelles naviguent entre frilosité, fins de non recevoir ou absence de perspectives. Vous ne pouvez, au travers de cette note, accrédiiter l'idée que le gel indemnitaire succède au gel indiciaire au moment même où le gouvernement accepte doucement de sortir de ce dernier.

Cette réforme ne doit pas laisser telle ou telle catégorie sur le bord du chemin. On ne peut accepter qu'elle reproduise, à titre d'exemple, pour les agents de catégorie C, les travers de la PFR en refusant toute évolution lors du franchissement des différents grades.

Elle doit faire écho à l'ensemble des situations des agents, qu'il s'agisse de la réforme territoriale, de ses contraintes et de ses conséquences sur la typologie des fonctions ou de la situation particulière de telle ou telle frange de la population concernée (cf. par exemple les primes exclues du RIFSEEP, la banalisation de spécificités telles la prime informatique, le sort peu enviable fait aux permanents syndicaux ou la persistance à porter l'expertise au pinacle de la compétence sans vous donner les moyens ni de la mesurer sérieusement, ni de la financer).

C'est pourquoi vous trouverez ci-joint un courrier adressé à la directrice des Ressources Humaines le 23 juin 2016, récapitulant l'ensemble des points que nous souhaitons voir modifiés.

Vous remerciant pour votre écoute attentive, je vous prie d'agréer, Monsieur le Conseiller Social, l'expression de ma haute considération.

Le Secrétaire général de l'UNSa Développement Durable



Daniel PUIGMAL