



MESURES CATÉGORIELLES 2023

DRH - OS du 23/06/2023

Monsieur le Directeur,

Si l'UNSA a accueilli favorablement les premiers efforts d'harmonisation indemnitaire réalisés au travers des mesures de convergence indemnitaire de janvier 2022, nous avons des attentes fortes afin que cette harmonisation se poursuive dès cette année sur le plan interministériel mais également au sein du pôle ministériel.

Il semble que vous nous ayez en partie entendus, puisque vous nous présentez aujourd'hui un projet d'alignement progressif de certains corps de catégorie A sur une grille de fonctions et des barèmes indemnitaires communs au sein du pôle ministériel.

Nous saluons cette décision qui s'inscrit dans la continuité du processus d'harmonisation indemnitaire amorcé avec les catégories B et C, harmonisation qui permettra de mettre fin aux inégalités existantes jusqu'à présent entre certains corps de catégorie A : inégalités dans les barèmes d'IFSE, mais également dans la cotation des postes puisque nous constatons régulièrement l'affichage de groupes de fonctions différents pour un même poste, selon que ce poste peut être occupé par un agent de la filière technique ou par un agent de la filière administrative par exemple. Ces inégalités que rien ne justifie vont donc désormais disparaître, et nous nous en félicitons !

Cependant, votre projet omet que la catégorie A ne se limite pas aux corps des ITPE, des IAE et des attachés, rien n'étant prévu pour d'autres corps comme celui des assistantes de service social par exemple. **L'UNSA revendique l'harmonisation indemnitaire de l'ensemble des corps de la catégorie A** et aurait aimé que vous proposiez des mesures générales bénéficiant à l'ensemble des agents, car il ne vous a certainement pas échappé que les mesures de revalorisation salariales annoncées récemment au titre du point d'indice ne sont vraiment pas à la hauteur de ce que nous demandons au regard du contexte économique d'inflation.

De même, pourquoi la catégorie B ne bénéficie-t-elle pas du même rapprochement que celui opéré entre le corps des ITPE, des IAE et des attachés, en ce qui concerne les TSDD, SACDD et TSMA ? En effet, des différences importantes existent entre ces corps, pour un même travail, des qualifications similaires, le régime indemnitaire diffère. Ces différences sont telles que, par exemple, un TSCDD ou SACDD CE (3^{ème} niveau de grade) affecté sur un poste classé en groupe de fonctions 1 en AC a un montant socle de 10 950 €, alors qu'un TSMA (1^{er} niveau de grade) en PNA lui aussi en en AC, mais affecté sur un poste classé en groupe de fonctions 3, a un montant socle fixé à 10 750 €. **L'UNSA demande donc l'harmonisation indemnitaire des TSDD et des SACDD avec les TSMA au sein de la catégorie B.**

N'oublions pas également les **corps de catégorie C**, qui sont les moins bien rémunérés, que ce soit sur le plan indiciaire avec une grille tassée sur 12 ans ou sur le plan indemnitaire. Absents des mesures catégorielles 2023, ils sont bien présents dans nos services, c'est pourquoi **l'UNSA revendique également une revalorisation significative à leur égard**.

Enfin, sur le plan interministériel, lorsque vous nous avez présenté les mesures de convergence indemnitaire l'an dernier, vous nous aviez laissé entendre qu'il ne s'agissait que d'une première étape en appelant d'autres. **Avez-vous des éléments à nous communiquer sur la poursuite de cette harmonisation interministérielle**, un calendrier de mise en œuvre de nouvelles mesures ?

Pour continuer sur l'IFSE, l'UNSA juge aussi positivement votre proposition, Monsieur le Directeur, d'abaisser à 3 ans au lieu de 4 ans le réexamen de l'IFSE en l'absence de changement de fonctions. Le décret du 20 mai 2014 instaurant le RIFSEEP le permet, et c'est une revendication que l'UNSA portait depuis l'instauration du RIFSEEP car cette durée de 3 ans est cohérente avec la durée moyenne d'occupation d'un poste.

Toutefois, des agents nous ont signalé ne pas avoir bénéficié du réexamen quadriennal en 2022, semble-t-il en raison de la convergence indemnitaire opérée au 1^{er} janvier 2022. Votre proposition semble exclure du bénéfice de ce réexamen périodique les agents ayant bénéficié des mesures de convergence indemnitaire de 2022, si tel est le cas, nous le dénonçons vivement et vous demandons de revoir votre position.

D'autres points méritent également d'être améliorés concernant l'IFSE.

En premier lieu, **les 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, après avoir effectué une mobilité interministérielle, souhaitent revenir. 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 devrait pouvoir conserver le bénéfice de son régime indemnitaire antérieur, sans que ce dernier soit plafonné, c'est pourquoi nous demandons **la suppression** des montants maximums.

En second lieu, **l'UNSA exige l'augmentation de la revalorisation de l'IFSE en cas de promotion**, car nous avons réalisé des simulations montrant que cette revalorisation se révèle parfois bien inférieure à celle qui existait dans les régimes indemnitaires antérieurs remplacés par le RIFSEEP. A minima, nous souhaitons un alignement sur les barèmes de l'AC, car il est incompréhensible que cette revalorisation ne soit pas identique selon que l'agent est affecté en AC ou en SD : considérez-vous qu'une promotion est de moindre valeur lorsque l'agent exerce ses fonctions en SD ?

En troisième lieu, l'UNSA demande **la révision de la notion d'encadrement dans le dispositif du RIFSEEP**.

Jusqu'à présent, l'administration considère que, sur le plan indemnitaire, l'encadrement débute à 3 agents, donc qu'en-dessous, l'encadrant n'encadre pas vraiment. Or, quiconque ayant encadré sait que ce n'est pas le nombre d'agents qui crée la difficulté, mais que celle-ci peut naître avec un seul agent encadré.

D'autre part, en DDT, un chef d'unité peut se retrouver dans le même groupe de fonctions que la personne qu'il encadre, alors même que sa fonction comporte plus de responsabilités. De quoi décourager de prendre un poste d'encadrant !

Plutôt que de pénaliser les agents encadrant des unités de moins de 3 personnes, nous trouverions plus judicieux de mettre en place un complément d'IFSE récompensant les encadrants proportionnellement au nombre de personnes qu'ils encadrent.

En quatrième lieu, il persiste des problèmes concernant la cotation des postes. Des agents nous signalent encore régulièrement qu'ils sont victimes d'un changement de cotation après leur prise de poste. Ils découvrent après coup que leur poste n'est plus classé dans le groupe de fonctions qui leur avait été annoncé lors de leur candidature, mais dans un groupe de fonctions inférieur. Or, le fait de ne pas perdre en salaire lors d'une mobilité fait souvent partie des critères des agents et pèse dans leur décision de mobilité. Certains se sont projetés dans une nouvelle vie avec un niveau de salaire calculé selon les informations qui leur avaient été communiquées lorsqu'ils ont postulé, et se retrouvent à devoir composer avec moins une fois cette mobilité réalisée...

L'UNSA vous demande donc d'intervenir auprès des services afin que ces pratiques cessent une fois pour toutes.

Pour finir sur l'IFSE, l'UNSA vous demande **la communication d'un bilan statistique annuel de l'IFSE réellement versée aux agents**, à l'instar de ce qui a été fait pour les années 2017 et 2019.

S'agissant du CIA...

L'UNSA note l'augmentation d'environ 8% que vous prévoyez en 2023, mais celle-ci nous apparaît nettement insuffisante.

En outre, l'UNSA continue d'exiger **la suppression de la distinction entre le premier niveau de grade et le 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, à l'instar des catégories B et C.

L'UNSA appelle également à **une harmonisation interministérielle des règles de versement du CIA**, afin que les agents effectuant une mobilité en cours d'année ne soient pas pénalisés. C'est malheureusement souvent le cas, les dates d'éligibilité au CIA différant d'un ministère à un autre, certains agents se voient privés de CIA à la fois dans le ministère de départ et dans le ministère d'accueil.

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