

**Brigitte BOUQUET**  
Présidente de l'Union syndicale des administrateurs civils (USAC-CGC)  
15-17, rue Beccaria  
75012 PARIS  
Prof : 01 57 33 81 79  
Mob : 06 62 60 80 83  
Courriel : [brigitte-veronique.bouquet@emploi.gouv.fr](mailto:brigitte-veronique.bouquet@emploi.gouv.fr)

Paris, le 22 mai 2017

Monsieur le Directeur,

J'ai pris connaissance avec intérêt de la note de gestion du 24 mars 2017 relative à la mise en oeuvre du nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) concernant les administrateurs civils affectés aux ministères chargés de l'environnement et du logement (NOR : DEVK1630963N).

Cette note suscite, en elle-même et en comparaison avec les notes ministérielles similaires déjà parues, des questions de fond et de forme qui m'amènent à solliciter des explications de votre part.

Vous trouverez ci-joint l'analyse de l'USAC-CGC sur ce document, assortie de questions ou demandes auxquelles je vous saurais gré de bien vouloir m'apporter des éléments en réponse afin de préparer les conditions d'un meilleur débat sur ce régime indemnitaire nouveau et encore perfectible, et de pouvoir d'ores et déjà mieux informer les administrateurs civils qui ne manquent pas de se tourner vers les organisations syndicales pour solliciter des éléments d'explication qu'ils ne reçoivent que trop imparfaitement au sein de leurs services RH.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, mes salutations respectueuses.



La Présidente de l'USAC-CGC  
Brigitte BOUQUET

**Monsieur Jacques CLEMENT**  
Directeur des ressources humaines  
du ministère de la transition écologique et solidaire  
et du ministère de la cohésion des territoires  
Grande Arche paroi Sud  
Parvis de la Défense  
92055 Paris-La-Défense Cedex

# Remarques et questionnements de l'USAC-CGC sur la note de gestion de la DRH du 24 mars 2017 sur le RIFSEEP des administrateurs civils des ministères chargés de l'environnement et du logement

(NOR : DEVK1630963N)

## Sur la méthode

Les ministères de l'agriculture (Note de service SG/SRH/SDMEC/2016-432 du 26/05/2016), des affaires sociales (Instruction N°DRH/SD1G/SD2H/2016/311 du 17 octobre 2016), de la culture (Note du 14 avril 2016) ont rédigé des notes communes à plusieurs corps administratifs dont les administrateurs civils, structurées en deux parties et comprenant en première partie des principes communs (reprise des grands principes issus des textes réglementaires, adaptation de certains points au contexte ministériel, gestion des modifications des situations administratives) et en deuxième partie des annexes spécifiques à chaque corps formées sur le même modèle déclinant ces principes communs.

==> pourquoi les ministères de l'environnement et du logement ont-ils opté pour une note spécifique aux administrateurs civils ? Le fait que le RIFSEEP ait été anticipé au niveau national pour ces derniers (1er juillet 2015) n'en est pas la raison puisque la note relative aux corps administratifs (30 septembre 2016) est antérieure à la note visant les administrateurs civils (24 mars 2017).

Des difficultés particulières se sont-elles fait jour et lesquelles ?

Pourquoi les mêmes règles générales n'ont-elles pas été appliquées à l'ensemble des corps administratifs ? En effet, une note commune avec des annexes spécifiques permettrait de simplifier l'effort de gestion des agents de la DRH, de limiter les développements spécifiques des systèmes d'information et surtout de ne pas faire craindre de différences de traitement entre catégories d'agents face au RIFSEEP alors que ce régime a au contraire pour vocation de rapprocher les modes de gestion et de faciliter les comparaisons entre corps.

==> pourquoi les administrateurs civils des deux ministères n'ont-ils pas reçu notification de leur nouveau régime indemnitaire ainsi qu'une présentation du fonctionnement du nouveau régime ?

==> d'une manière générale, l'USAC-CGC demande qu'à chaque prise de poste soient remis à l'agent en même temps que son arrêté d'affectation sa fiche financière et une notification de son régime indemnitaire ; et avant la prise de poste si l'agent le sollicite. Cela est prévu par la note de gestion du 24 mars 2017 mais à notre connaissance n'est pas pratiqué ce qui aboutit parfois à des difficultés ou des déceptions pourtant évitables.

## Sur la définition des socles indemnitaires

==> L'USAC-CGC souhaiterait savoir comment les socles indemnitaires des deux ministères ont été calculés et si l'attractivité des ministères a fait partie des critères retenus

==> L'USAC-CGC sollicite que la DRH explicite la manière dont seront réévalués les socles dans le temps

==> la note de gestion des deux ministères rappelant les montants minimaux réglementaires de

l'IFSE selon les grades, l'USAC-CGC demande quelles mesures de gestion seront assorties à ces montants puisque les socles sont censés servir de "montant minimum servi en gestion".

## Sur la définition des groupes de fonctions

La circulaire DGAFP du 5 décembre 2014 définissant déjà des groupes, la DRH ne peut que compléter la liste des postes relevant d'un groupe pour prendre en compte les spécificités des ministères.

==> Aussi est-il surprenant de voir dans le groupe 1 :

- disparaître le poste d'adjoint à un chef de service (sauf à les transformer tous en emploi fonctionnel)
- apparaître qu'un administrateur civil pourrait être "chargé d'une sous-direction" alors que l'attribution de ce type de poste ne peut se faire que par un détachement dans un emploi fonctionnel (art 8 du décret 2012-32 du 9 janvier 2012 relatif aux emplois de chef de service et de sous-directeur des administrations de l'Etat ) comme l'a encore rappelé dernièrement la DGAFP ; cette règle est valable pour l'ensemble des corps de l'encadrement supérieur de l'Etat

==> Il paraît également étonnant de voir que dans les services déconcentrés les ministères de l'environnement et du logement dégradent le niveau des groupes par rapport à la circulaire de la DGAFP du 5 décembre 2014 relative au RIFSEEP (page 17) : les chefs de service à forte exposition n'apparaissent plus dans le groupe 1, les adjoints à chef de service sont tous assimilables au groupe 3 alors que la circulaire prévoit le groupe 2 pour les cas de forte exposition ou d'équipe importante, etc. Or, on ne pense pas que les services déconcentrés des deux ministères soient de si faible rayonnement et responsabilité. Malheureusement le ministère de l'agriculture ne traite pas dans sa note les cas d'administrateurs civils en services déconcentrés, ce qui aurait permis une deuxième comparaison dans des situations assez proches.

## Sur la progression de l'IFSE à différents stades de la carrière

Si l'on applique les règles de la note de gestion, pour un administrateur civil entrant dans le corps (type sortie ENA) on peut aisément évaluer sur sa carrière le montant maximal de l'IFSE qu'il peut espérer.

Socle G3 :	24 900 €
Passage classe normale => hors classe :	+ 3 725 €
Passage d'un poste de G3 à G2 :	+ 2 490 €
Passage d'un poste de G2 à G1 :	+ 2 490 €
Soit un total de	33 605 €

Si l'on ajoute un passage au grade d'administrateur général, qui demeurera une exception compte tenu du plafonnement de ce niveau de grade et des difficultés que connaissent les administrateurs civils pour occuper les postes qui leur en ouvrent l'accès, l'IFSE maximal s'élève à 37 330 €.

Dans les deux cas ces montants sont fortement éloignés du maximum de l'IFSE fixé par l'arrêté du 29 juin 2015 pour le groupe G1 à 49 980 €.

Rappelons qu'en début d'année 2016, le ministère de l'environnement a vu annuler la note de gestion indemnitaire des architectes et urbanistes de l'Etat datée du 13 octobre 2014 (CE, 3

février 2016, n° 387363) notamment parce qu'il avait introduit des plafonds de gestion qui ne respectaient pas les obligations du décret statutaire.

==> L'USAC-CGC demande qu'un administrateur civil déroulant une carrière type (carrière concernant le plus grand nombre) dans les deux ministères puisse atteindre ou approcher le maximum d'IFSE du groupe G1

==> L'USAC-CGC sollicite un état des lieux régulier permettant de situer le taux d'IFSE des administrateurs civils par grade (constitution d'un tableau non nominatif avec pour chacun des agents un n° unique, le groupe de poste, le taux relativement au maximum du groupe).

## Sur les mobilités

La note de gestion prévoit donc bien une variation de l'IFSE pour un changement positif de grade et pour un changement positif de groupe, mais rien pour un changement de poste au sein d'un même groupe et des conditions particulièrement défavorables et difficiles à comprendre en cas de régression de niveau de groupe.

Dans ce dernier cas en effet, les deux ministères prévoient une baisse de l'IFSE de 2 490 € par rang de groupe de fonctions descendant. Que signifie ce montant ? Se cumule-t-il avec les effets de la régression de niveau de groupe, soit une forte pénalisation de l'agent en difficulté de carrière (régime indemnitaire moindre + "amende") ? Se substitue-t-il aux effets de la régression de niveau de groupe, ce qui est de peu d'effet pour le passage de G2 en G3 puisque ce chiffre de 2 490 € est déjà la différence entre les deux socles de ces groupes, et un peu atténuateur pour le passage de G1 et G2 puisque la différence entre les deux socles de ces niveaux de groupes de fonctions est de 3 735 € ?

Il semble important que la DRH explicite les cas envisagés parce qu'a priori aucun agent n'a envie de rétrograder. Seuls pourraient être envisagés les cas de retours d'agents pour lesquels la DRH ne serait pas en mesure de proposer un poste de groupe équivalent au groupe de départ, et seulement de façon temporaire.

==> L'USAC-CGC demande que la DRH explicite les situations qu'elle entend traiter avec cette disposition ; anticipe-t-elle par exemple que le vieillissement de la population cumulée à la raréfaction des postes d'encadrement supérieur et dirigeant conduira inévitablement les agents à se dévaloriser en fin de carrière ?

D'autres ministères offrent des garanties bien plus intéressantes en cas de mobilité :

- les SPM encouragent toute mobilité par un surcroît de régime indemnitaire (bonus) même en cas de descente de niveau de groupe
- la culture prévoit quasiment de maintenir le niveau indemnitaire en cas de descente de niveau de groupe
- les affaires sociales prévoient de maintenir le niveau indemnitaire en cas de descente de niveau de groupe sous réserve du plafond du nouveau groupe

==> L'USAC-CGC sollicite qu'aucun agent ne puisse se voir attribuer un niveau d'IFSE à la baisse sauf les cas prévus pour les sanctions disciplinaires. Elle demande à tout le moins que les ministères envisagent les régimes de garantie voire d'encouragement à la mobilité prévus par les SPM, la culture ou les affaires sociales.

==> L'USAC-CGC demande que les changements de poste au sein d'un même groupe soient valorisés conformément aux orientations de la politique RH de la fonction publique visant à favoriser la mobilité et conformément à la circulaire DGAFP du 5 décembre 2014 :

"2.1 Situation de l'agent qui change de fonctions au sein d'un même groupe

Un agent peut faire le choix de changer de domaine de compétence au sein d'un même groupe de fonctions. Il peut également opter pour l'approfondissement de connaissances ou de savoir-faire techniques spécifiques. Ainsi, la diversification des compétences et la mobilité seront donc valorisées au même titre que la spécialisation dans un domaine de compétences particulier."

## Sur la revalorisation périodique de l'IFSE

La note ne contenant rien d'explicite sur une revalorisation périodique, ce sont les règles du décret qui s'appliquent donc le minima tous les 4 ans. Ce délai est ramené cependant à 2 ans au ministère de la culture, 3 ans dans les services du Premier ministre et 3 ans au ministère de l'agriculture et les règles gouvernant l'examen des situations individuelles à cette occasion bien mieux précisées.

==> L'USAC-CGC demande que la revalorisation périodique de l'IFSE soit explicitement décrite et calée sur les régimes ministériels plus avantageux.

L'absence de dispositions explicites conduit en effet les agents affectés sur un poste du groupe 1 à anticiper qu'il ne verront pas d'évolution de leur régime indemnitaire jusqu'à leur mise à la retraite !

## Sur les modalités de la bascule

==> L'USAC-CGC demande un état des lieux sur la manière dont les agents sortant d'un détachement ou revenant d'une affectation hors ministères ont été intégrés dans le dispositif RIFSEEP compte tenu de l'absence de règles de gestion opposables à un agent durant cette période.

## Sur les agents "en instance d'affectation"

==> Le socle correspondant à un agent affecté à un poste, comment fonctionne le RIFSEEP pour les agents "en instance d'affectation" ? Par une mise au minimum ou par un soclage ? Contrairement à d'autres ministères (SPM, culture), ce cas, pourtant de plus en plus fréquent, n'est malheureusement pas traité dans la note de gestion, ce qui peut mener à des traitements non transparents et inégalitaires.

==> Dans le cas d'un agent "en instance d'affectation" l'USAC-CGC sollicite que les deux ministères adoptent la règle prévue pour les services du Premier ministre :

*“Les effets indemnitaires liés à la perte d'affectation ne doivent s'envisager que dans l'hypothèse d'agents qui s'installent volontairement dans cette situation et s'opposent à toute tentative d'identification d'une nouvelle affectation. Les agents sans affectation pour lesquels l'administration ne parvient pas à identifier de solutions ne seront pas concernés. La réalisation de missions temporaires conduira au maintien intégral du RI, tout comme l'impossibilité, pour l'administration, de proposer une nouvelle affectation à l'agent.”*

## Sur l'accueil des nouveaux entrants

La DRH mentionne : "Les demandes seront accompagnées de tout élément justificatif sur le niveau de rémunération annuel antérieur."

==> L'USAC-CGC demande que la DRH explicite la manière dont sera reprise l'antériorité de la RIFSEEP perçue par un agent et demande une garantie minimum de maintien du niveau de celui-ci.

## **Sur le complément indemnitaire annuel (CIA)**

La note ne prévoyant rien de précis ni de spécifique sur le complément indemnitaire annuel, c'est le droit commun qui s'applique normalement, sauf à ce que les deux ministères se réservent de recourir au CIA dans des situations individuelles spécifiques.

==> l'USAC-CGC demande que les deux ministères explicitent si, et dans quelles conditions de garanties, d'égalité et de transparence, ils entendent recourir le cas échéant au CIA.

# ANNEXE

## Comparaisons

(toutes les notes de gestion ministérielles ne sont pas encore parues)

### Comparaison des socles

Groupe	Grade	MTES-MTC	Agriculture	Aff. Soc	SPM	Culture
G1	G	31 125	33 500	28 000	20 000	24 000
	HC					
	CN		32 000			
G2	G	27 390	//////	27 000	18 000	20 000
	HC		28 000			
	CN					
G3	CN	24 900	23 100	26 000	16 000	16 000
	Minimum		19 625			

### Valorisation / garanties des changements de groupe

Changement	MTES-MTC	Agri	Aff. Soc	SPM	Culture
G3 => G2	+ 2 490	Application simple du régime du groupe	+ 2 500	2 000	+ 2 200
G2 => G1	+ 2 490	Application simple du régime du groupe	+ 2 500	2 000	+ 2 200
G1 => G2	- 2490	Application simple du régime du groupe	Maintien dans la limite du plafond réglementaire du groupe d'accueil	1 000	Maintien
G2 => G3	- 2490	Application simple du régime du groupe		1 000	Maintien
G3 => G1	+ 4 980	Application simple du régime du groupe	+ 5 000	1 000	+ 4 400 + 25%
G1 => G3	- 4 980	Application simple du régime du groupe	Maintien dans la limite du plafond réglementaire du groupe d'accueil	1 000	Maintien. Si le régime indemnitaire est supérieur de 20% à la médiane du groupe d'accueil, baisse de 5% maximum

## Valorisation des changements de grade

Changement	MTES-MTC	Agri	Aff. Soc	SPM	Culture
CN => HC	3 725	Aucune valorisation spécifique	1 000	1 500	1 200
HC => G	3 725	Aucune valorisation spécifique	1 000	1 500	1 200

## Valorisation des mobilités iso-groupe (en administration centrale)

MTES-MTC	Agri	Aff. Soc	SPM	Culture
0	0	1 000	1 300	1 800

## Revalorisation périodique

MTES-MTC	Agri	Aff. Soc	SPM	Culture
0 €	Pas de précisions	de 3 ans sur la base d'un taux moyen	Possible à partir de 2 ans dans le poste, naturelle à partir de 3 ans dans le poste	Entre 0 et 3 200 euros Quasi automatique à partir de deux ans dans son poste puis tous les deux ans selon entretiens professionnels

## Agents en instance d'affectation

MTES-MTC	Agri	Aff. Soc	SPM	Culture
Pas de précisions	Pas de précisions	Pas de précisions	<p>Les effets indemnitaires liés à la perte d'affectation ne doivent s'envisager que dans l'hypothèse d'agents qui s'installent volontairement dans cette situation et s'opposent à toute tentative d'identification d'une nouvelle affectation ; dans ces cas : maintien 6 mois du régime indemnitaire, -20% au bout de 7 mois, -50% au bout de 9 mois, suppression au bout de 18 mois. Si l'agent retrouve un poste il retrouve son régime indemnitaire perçu avant la perte d'affectation + bonus de mobilité interne.</p> <p>Les agents sans affectation pour lesquels l'administration ne parvient pas à identifier de solutions ne seront pas concernés. De même la réalisation de missions temporaires conduira au maintien intégral du régime indemnitaire, tout comme l'impossibilité, pour l'administration, de proposer une nouvelle affectation à l'agent.</p>	Exclus des dispositifs de revalorisation. Une diminution progressive de l'IFSE pourra être mise en place en fonction du motif de placement en instance d'affectation, de sa durée et des démarches de recherche de poste effectuées par l'agent. Cette diminution pourra aller jusqu'à la suppression de cette base indemnitaire liée aux fonctions.



## Spécificités

Ministère des affaires sociales : +1 500 €/ 3 000 € pour tous les agents occupant un poste de chef de bureau; + 3 000 € adjoint sous-directeur

Ministère de la Culture : règles très précises de garanties de montants d'IFSE en cas de changement de groupes de fonctions entre administration centrale, services déconcentrés, établissements publics...

Services du Premier ministre : affirment une priorité à la valorisation de la mobilité (= "ticket mobilité") d'où une augmentation forfaitaire de l'IFSE pour toute mobilité fonctionnelle même à iso-groupe ou vers un groupe inférieur (mais d'un montant moindre qu'en cas de mobilité vers un groupe supérieur)

Agriculture : fait une comparaison RIFSEEP / PFR pour bien expliciter le contenu des trois nouveaux groupes de fonctions. Prévoit explicitement un CIA pivot.