



Compte-rendu de la réunion
OS-DGE relative à l'application
de PPCR et RIFSEEP aux corps
techniques industriels du 6 avril
2017



Toulouse, le 7 avril 2017

présents:

DGE : (JP BAILET, D LALANNE, JL STRACZEK (BPCT), E ROUSSEL (MS4P) ,

OS : SNIIM, CGT industrie (Dominique Rumeau et Lionel Rouquet (IIM)), CFDT Finances, Solidaires, SNATEI, CFTC

en PJ: vous trouverez ci-joint les nouveaux barèmes 2017 pour les IIM et les TSEI (pour TSEI : grille applicable au 01/01/2017 pour tenir compte des reclassements PPCR à cette date dans la nouvelle grille indiciaire et une nouvelle au 01/02/2017 pour intégrer l'augmentation de 0.6% du point d'indice ont été diffusées.).

Ordre du jour :

- les suites à donner au décret n°2017-194 du 15 février 2017 portant modification du statut des IIM, et notamment la création d'un 3^e grade ;
- la mise en œuvre du PPCR (IIM et TSEI) : grilles indiciaire et indemnitaire ;
- la préparation du RIFSEEP au 1^{er} janvier 2018 : éléments de calendrier ;
- l'évolution des chartes de gestion des IIM et des TSEI.

Pour le corps "techniques", l'application du protocole PPCR se traduit par une évolution de l'indemnitaire en 2016 (TSEI), 2017 et 2018 (IIM). Il s'agit d'une mesure déclinée par toutes les directions du MINEFI.

La DGE met en avant par rapport aux évolutions des grilles en 2016 qui avaient fait l'objet d'une neutralisation totale des augmentations de primes lors du transfert primes-point et de l'augmentation de 0.6% du point d'indice l'avancée qu'elle a obtenu de BERCY avec la « neutralisation partielle »

Explication :

Lors d'une augmentation du point d'indice ou d'une augmentation du nombre de points d'indice de l'échelon dans le cadre des nouvelles grilles PPCR, il y a augmentation du traitement indiciaire de l'agent. Mécaniquement les deux premiers niveaux de primes de la grille indemnitaire étant calculées par pourcentage du traitement indiciaire (8,33 % pour l'IFTS et 18 % du traitement du dernier échelon du grade pour la prime de rendement) augmentent et la règle à BERCY est de réduire le troisième niveau (l'ACF) pour que le montant global de primes reste inchangé. Le BGCT a réussi à négocier avec BERCY la neutralisation de la diminution de l'ACF pour la partie correspondant à l'IFTS (donc avec l'augmentation de 0,6% du point d'indice au 01/02/2017 au lieu d'avoir 0% d'augmentation de ses primes l'agent aura 0,09 % d'augmentation de ses primes en début de carrière et 0,06 % au dernier échelon de TSCEI)

Par contre pour le transfert PRIMES- POINTS la neutralisation reste totale et le montant d'ACF figurant dans la grille est amputé directement sur le bulletin de salaire par une ligne spécifique de prélèvement effectué par la DGFIP au titre de la compensation .

Les OS font remarquer que les agents ne s'y retrouvent plus sur leur feuille de paie et que les services RH des DREAL et des DIRECCTE dépourvus d'agents de culture industrie ne répondent pas à leurs demandes d'information. De nombreuses erreurs identifiées ne sont pas corrigées sans compter celles qui ne sont pas détectées.

La DGE demandera aux services paye une information des agents par une fiche de paie commentée transmise avec le bulletin de paie comme cela a été fait dans d'autres directions du ministère. Par ailleurs E ROUSSEL sensibilise les services RH sur les spécificités « industrie » lors de ses déplacements en province.

La DGE réfléchit à établir et diffuser des exemples de feuilles de paie commentées.

Concernant l'application de ce protocole, le reclassement indiciaire interviendra sur la paye d'avril dans la sphère DGE/DIRECCTE/ASN. Quant aux DREAL, pas de visibilité. Les arrêtés de reclassement seront pris par le CSRH courant avril.

Sur le plan indemnitaire : ci-joint les nouvelles grilles ACF tenant compte des nouvelles grilles indiciaires au 01/01/2017 et de 4 points d'indice supplémentaires par transfert de primes (5 autres au 01/01/2018) et au 01/02/2017 pour neutralisation partielle de l'augmentation de 0,6% du point d'indice.

Quant à la création du régime indemnitaire du troisième grade HC, elle s'établit en cohérence avec les grilles IDIM pour les premiers échelons et Chefs de mission notamment pour la HEA.

Les nouvelles grilles indemnitaires devraient être opérationnelles a priori en juillet/août, (avec rappels) y compris au ministère de l'écologie qui en a accepté le principe.

Quant au 3ème grade des IIM:

- l'objectif est d'atteindre à terme 8-10% du corps à ce grade,
- attention, ce ratio sera dicté par la DGAFP pour tous les corps d'ingénieurs de la FP qui bénéficieront du 3ème grade par le protocole PPCR. La DGAFP veut harmoniser les chiffres entre les corps concernés et le premier texte devrait sortir avant le changement de gouvernement. Le second texte doit passer en comité technique d'administration centrale avant d'être envoyé à la DGAFP, La DGE vise le CTAC de juin. Elle n'attendra pas la signature de cet arrêté pour lancer une circulaire spécifique de promotion dans les services dès juin afin de faire le premier exercice en CAP de Novembre.
- par anticipation, donc, dès cet été sur la base du projet d'arrêté, les services seront invités à faire remonter les agents pressentis et de fait candidats à la première vague de passage au 3ème grade prévue à la CAP de fin d'année,
- la DGE envisage d'atteindre ce nombre d'agents au 3ème grade d'ici 4 à 5 ans (ce délai étant prévu pour ne pas créer d'effet d'aubaine en multipliant des promotions en peu de temps),
- issu de l'article 61 du décret N°2017-194 du 15 février 2017 modifiant plusieurs statuts d'ingénieurs, les agents promouvables à ce corps seront:
 1. les chefs de missions qui ont plus 6 ans de détachement,
 2. les divisionnaires depuis 8 ans sur des postes « correspondant à un niveau élevé de responsabilité »,
 3. Les IDIM ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle et justifiant de trois ans d'ancienneté au 8e échelon dans la limite de 20 % du nombre des promotions.
- un arrêté pris en septembre viendra décliner les emplois éligibles pour le deuxième cas,
- il n'y aura pas d'obligation à mobilité fonctionnelle ou géographique pour le passage au 3ème grade (cette disposition est mise en place pour "remplir" le 3ème grade à son démarrage),
- Si l'agent qui arrive en fin de détachement sur un poste de chef de mission est basculé au 3ème grade en restant sur le poste, il n'est plus chef de mission mais gèle l'emploi fonctionnel. Ce sera au gestionnaire de le « convaincre » pour récupérer le poste de chef de mission.
- les 156 emplois de chefs de missions viendront s'ajouter au ratio prévu (à terme, on pourrait imaginer près de 250 IIM au 3ème grade).

Concernant la RIFSEEP, des réflexions sont en cours pour dégager une cohérence et un traitement égalitaire entre les agents des différents employeurs. La DGE proposera ses conclusions à Bercy, puis négociera avec les employeurs avant de présenter la base de discussion aux représentants du personnel. Clairement, l'objectif est de dégager une cohérence indemnitaire entre par exemple un divisionnaire encadrant une équipe d'inspecteur SEVESO et un divisionnaire affecté sur un périmètre moins exposé. La même cohérence sera recherché dans les postes des TSEI.

Une première concertation est envisagée fin juin.

In fine, un arrêté par corps viendra "dicter" les affectations des postes par rapport aux groupes de la "RIFSEEP" (la cotation) conduisant à l'établissement de l'indemnitaire spécifiques à ces groupes.

Plusieurs risques existent à la mise en oeuvre de la RIFSEEP que toutes les OS regrettent dont notamment le risque de limiter les mobilités des agents vers des postes moins cotés en raison de pertes financières et le risque d'accaparement de cette cotation exclusivement par les employeurs. Les OS font part des travaux déjà engagés par certaines DREAL avec des cotations de nos postes « cœur de métier » défavorables. Pour la DGE ces travaux seront remis en cause par les instructions de cadrage qu'elle va élaborer en concertation avec les différents employeurs et les organisations syndicales.

Son objectif est d'harmoniser les règles de rémunération entre employeurs qui ont des logiques différentes pour ne pas freiner la mobilité.

La DGE devrait informer les OS de l'avancée des réflexions sur l'application de la RIFSEEP.

Divers

- la DGE a indiqué qu'elle comptait poursuivre et développer les informations qu'elle transmet depuis peu directement par messagerie aux agents des corps techniques. Les OS ont fait remonter la nécessité de veiller à la vulgarisation des documents.
- Les règles de gestion des TSEI et IIM seront revues à partir de septembre.
- La DGE a indiqué avoir échoué à rajouter des échelons supplémentaires en fin de 3ème grade ce qui aurait aidé au mobilité vers des postes de direction en DIRECCTE (refus Fonction Publique).
- La DGE indique que la création du 3ème grade constitue l'aboutissement d'une revendication historique des IIM.
- La DGE a rappelé encore une fois que le MEEM appréciait les profils des "industries" IIM et TSEI .
- Une nouvelle fois, les OS ont regretté la seule présence d'une liste fermée de postes peu attractifs géographiquement offerts aux TSEI candidats à la liste d'aptitude d'IIM ou examen professionnel. Le passage par la voie circulaire n'apportant pas plus de garantie, ce sujet devra être réexaminé. La DGE indique chercher une répartition des postes offerts
- Sujet récurrent pour les TSEI qui avant PPCR rentrés dans les conditions de promotion via les tableaux d'avancement ou l'exam pro, la circulaire du 13/03/2017 de la DGE à l'attention des employeurs explicitant la campagne de promotion 2017/2018 précisait bien cet aspect et "protégeait" les TSEI. Résumons la circulaire sur ce point en disant que: "Si vous étiez éligibles avant le passage à l'échelon inférieur dû à PPCR, alors vous êtes éligibles cette année ", il n'y a pas de souci à vous faire !.
- Annulation de l'examen pro d'accès au corps des IIM pour les TSEI nouvellement prévu les 16/17 avril /oraux semaine du 18 au 22 sept. Pour les agents ayant engagé des frais (nuités notamment), Les frais seront remboursés sur justificatifs avec le déplacement des 16 et 17 mai directement par la DGE. Les modalités seront précisées. Raison de l'annulation de l'exam pro :le projet d'arrêté fixant le nombre de places offertes qui doit être publié avant le déroulement des épreuves n'a pas été validé par le Contrôleur budgétaire du MEEM qui demande des éléments complémentaires et dont le service est en cours de déménagement entre tours de la défense.

En tant qu'élément de réflexion, la CGT Finances Industrie a rappelé que l'enjeu du 3ème grade était moins sa création que la création de postes pour ce 3ème grade dans les DREAL et DIRECCTE notamment. Le corps des IIM peine à occuper des postes au delà de ceux qu'ils occupaient du temps des DRIRE. En dehors des chefs d'UiD, les CODIR de ces employeurs ne comportent pas des légions d'IIM. Certains postes d'IDIM créés récemment ont malheureusement des contenus assez restreints.

La DGE a indiqué rester vigilante sur cet aspect, mais a relativisé cette conclusion et ce mauvais bilan.

Egalement, on peut noter malheureusement que l'application de la RIFSEEP traduit la faiblesse du dialogue social entre une administration Fonction Publique aux commandes et des représentants du personnel dans l'incapacité de mobiliser les agents. Ainsi, la RIFSEEP, inapplicable sur nos métiers si différents, condamnée par les représentants du personnel, regrettée par la DGE administration de proximité, sera pourtant mise en oeuvre.

Pour la CGT Finances section Industrie



Dominique RUMEAU