



SN PTECTIT



Snitpect-FO



SN-PETULTEM



SNPAM



Syndicat National des Ingénieurs de l'Agriculture et de l'Environnement



Agriculture
Alimentation
Forêt



Syndicat National des Techniciens Supérieurs du Ministère de l'Agriculture



SNITM-FO



Paris, le 9 mars 2015

Dès sa parution, Force Ouvrière a combattu la PFR (Prime de Fonctions et de Résultats) qui prônait le mérite au regard d'objectifs individuels impossibles à atteindre, mettant de côté les compétences et la force du collectif de travail.

Au prétexte de modifier ce système individualisé, le RIFSEEP, nouveau régime indemnitaire, a été imposé de force, puisqu'il a été rejeté par FO et 6 autres fédérations syndicales (la 8^{ème} s'abstenant) lors de sa présentation aux instances paritaires en 2014.

Ce nouveau système de prime associe des modalités qui cassent les statuts particuliers de corps, les garanties collectives, et qui permettent de geler pendant 4 ans toute évolution de l'indemnitaire.

La prime n'est plus liée au grade et à l'ancienneté mais à la fonction occupée. C'est donc la fonction qui va définir dans quelle catégorie indemnitaire, chaque agent est classé. A chaque catégorie indemnitaire correspondra un barème avec des montants correspondants, fixés par chaque ministère.

Enfin, lors du passage à ce nouveau système, les agents n'auront la garantie du maintien de leurs primes que la première année. Autant dire qu'en période de gel des salaires (blocage de la valeur du point d'indice) et de réduction de 54 milliards des dépenses publiques, cette garantie portée sur une seule année annonce de probables baisses des enveloppes consacrées à l'indemnitaire.

Les syndicats FO de nos ministères s'opposent à la mise en place du RIFSEEP, et demandent en particulier que les corps techniques qui n'étaient pas soumis à la PFR, fassent l'objet d'une demande de dérogation, comme le prévoient les textes.

Car les compétences techniques de nos ministères ne peuvent être construites, renouvelées et préservées que grâce à la mobilité et par l'existence de carrières d'ingénieurs, de techniciens supérieurs, spécialistes, d'experts et de chercheurs, constituant la filière technique de nos ministères.

Or la réforme territoriale aura pour impact immédiat, et pour longtemps, la diminution du nombre de services, du nombre de postes, et, en parallèle, les moyens des établissements publics de nos ministères sont déjà en baisse pour contribuer à « l'effort de réduction de la dette publique ».

Dans ce contexte, la mise en place du RIFSEEP ne fera qu'accroître les freins à la mobilité, et non la favoriser comme le prétend l'administration.

L'IFSE sera, en apparence, la seule marge de manœuvre pour faire évoluer le régime indemnitaire, car nous ne nous faisons aucune illusion sur l'avenir du complément indemnitaire annuel (CIA).

La segmentation de l'IFSE en groupes de fonctions institue une hiérarchie entre les postes, laquelle repose quasi exclusivement sur l'organigramme des services et établissements, et n'est plus liée ni au grade ni à l'ancienneté. La PFR a montré à quel point un organigramme pouvait être modifié, en dehors de toute concertation avec les organisations syndicales, pour maintenir ou augmenter ou diminuer le niveau du régime indemnitaire de tel ou tel agent. Ce qui a conduit l'administration à imposer des moyennes dans les parts fonctions, après avoir institué des moyennes de parts résultats.

Pour limiter les marges de manœuvre, la circulaire du 12 décembre 2014 introduit et impose d'ores et déjà des règles du jeu : pas de modulation maximal fixé à 0,1, gel au cours des deux premières années de poste, gel au-delà de quatre ans de poste, gel dissuasif au renouvellement d'emploi fonctionnel... au prétexte d'inciter les agents à la mobilité.

Mais nous avons d'autres recettes pour maintenir et développer la mobilité : 3 cycles annuels de mobilité, avec liste additive, transparence des règles de classement des candidats, organisation nationale des cycles de mobilité et CAP nationales, listes communes de postes vacants comprenant les postes des établissements publics et d'autres ministères... Et ces recettes ont fait leur preuve !

Le RIFSEEP ne favorisera pas la mobilité, c'est un premier mensonge !

Quant à la reconnaissance de l'expertise, elle est actuellement assurée par la progression de carrière à travers le changement de grade et par les comités de domaine techniques, ou par le dispositif du séniorat. Certes sont prévues les fonctions d'expert et de spécialiste dans les groupes de fonctions, mais la progression de leurs primes sera de fait nulle après quelques années d'exercice : ces derniers n'auront aucun intérêt à poursuivre dans leur spécialité... comment l'Etat réussira-t-il à rendre ces carrières attractives ? Sans parler de la perte d'attractivité des postes d'informaticiens, puisque le RIFSEEP supprime la prime informatique, et des postes en Île de France, le dispositif ne prévoyant de différence de modulation qu'entre administrations centrales et services déconcentrés.

Le RIFSEEP ne favorisera pas la reconnaissance de l'expertise, c'est un deuxième mensonge !

Le RIFSEEP est un nouveau pas vers une fonction publique d'emplois, et la destruction des statuts particuliers de corps. C'est aussi un nouvel outil RH de maîtrise de la masse salariale, voire de gel des rémunérations globales. FO s'oppose à la mise en œuvre d'un tel régime indemnitaire, qui n'a pour objectif que de geler, voire baisser les rémunérations, qui creuse les écarts de rémunérations entre agents d'un même corps et qui ne résout pas les écarts de rémunération entre corps et entre ministères !

Le RIFSEEP ne garantira pas la majoration des points ISS pour les TSDD des DIR et VNF, de même que ceux issus de l'emploi fonctionnel, ni également la prime de responsabilité pour les TS du MAAF. Il aura également un effet dévastateur sur la PTETE des personnels d'exploitation, qui ne peuvent s'inscrire dans une logique de fonction liée au poste, les missions spécifiques occupées par ces personnels dans

les DIR et VNF ne peuvent s'imbriquer dans la logique du RIFSEEP.

Le RIFSEEP ne favorisera pas la reconnaissance des agents par l'augmentation des primes, c'est un troisième mensonge !

Nous, syndicats Force Ouvrière, demandons que les corps suivants fassent l'objet d'une demande de dérogation :

- **ingénieurs des travaux publics de l'État**
- **inspecteur des affaires maritimes**
- **techniciens supérieurs du développement durable**
- **dessinateurs**
- **experts techniques**
- **personnel d'exploitation des travaux publics de l'État**
- **syndics des gens de mer**

- **ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement**
- **techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture**

- **ingénieurs des travaux de la météorologie**
- **techniciens des travaux de la météorologie**

- **ingénieurs des travaux géographiques et cartographiques**
- **techniciens travaux géographiques et cartographiques**

- **tous les corps de la DGAC**

- **ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts**

Pour que nos ministères continuent d'être reconnus comme ministères techniques, pour que les compétences techniques puissent se construire à travers des parcours diversifiés, sans barrières financières, et pour que vivent les corps techniques spécifiques de nos ministères !

Les syndicats nationaux FO

**SNPTECTIT, SNITPECT, SNPETULTEM, SNPAM, FO IGN, SNITM, SNICAC, SNNA, SNPACM
SNIAE, SNTMA, FO agriculture alimentation forêt**