

Congrès des 10 et 11 décembre 2015

LA RÉMUNÉRATION

1) Pour l'arrêt des attaques répétées contre les fonctionnaires et leur statut

Sur PPCR (modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations) :

La Ministre de la Fonction Publique a adressé à l'ensemble des fédérations syndicales de fonctionnaires, un « projet d'accord relatif à l'avenir de la fonction publique : la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations » en juillet dernier.

Après analyse des impacts RH et des effets réellement simulés des modifications de grilles, FO a décidé en septembre de ne pas signer l'accord. En effet, l'analyse de l'UIAFP-FO révèle que :

- 1- La perte du pouvoir d'achat depuis le gel du point d'indice en 2010 (-8%) n'est aucunement compensée par les propositions gouvernementales (malgré la propagande ministérielle).
- 2- L'allongement des durées de carrière autofinance une revalorisation en trompe l'œil.
- 3- Le projet manque clairement d'ambition pour améliorer la situation de tous les agents en place et pour garantir l'attractivité de la Fonction publique.
- 4- L'intégration d'une part des primes dans le traitement est insignifiante et, de fait, très insuffisante.
- 5- La longueur du calendrier de mise en œuvre des mesures salariales est inadmissible car le gouvernement ne peut rien garantir après 2017.

Autant de « pseudo-avancées » mises en avant pour masquer les **ravages du volet RH du projet d'accord (déconcentration de la gestion, affaiblissement des CAP, relance de chantiers de fusion de corps et de création de corps interministériels (CIGEM),...)**, et justifier la **poursuite du gel du point d'indice** jusqu'en 2020.

=> Nous nous opposons, avec FO, à la mise en œuvre de PPCR, dont nous dénonçons les effets pernicieux pour les agents et le service public.

=> Nous dénonçons, avec la FGF-FO, le passage en force du gouvernement sur ce projet d'accord (pourtant minoritaire !) et fustigeons les tentatives indignes de la Ministre de la Fonction Publique d'opposer les organisations syndicales non signataires et les fonctionnaires.

=> Nous réclamons une réelle intégration des primes et indemnités dans le régime indiciaire, dans un objectif véritable de respect des intérêts de l'agent, et rappelons notre attachement aux statuts général de la fonction publique et particulier du corps des ITPE.

Sur le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) :

Sous l'impulsion de la Fonction Publique, la mise en œuvre du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant soi disant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) est programmée pour l'ensemble des corps, à l'échéance du 1er janvier 2017.

Après les dégâts entraînés par la funeste PFR, ce mécanisme vise à introduire **des disparités de traitement, de réelles baisses de rémunération**, est susceptible de générer des effets préjudiciables à l'accomplissement des missions et **à la construction des parcours professionnels**, et est donc inacceptable !

=> Comme l'ensemble des syndicats nationaux FO ayant contribué à la plate-forme commune du 9 mars 2015, nous dénonçons la mise en œuvre d'une prime liée à la fonction et non au corps et au grade, qui constitue, comme l'a largement prouvé la PFR, un frein à la mobilité, une entrave au libre choix de candidater dans une structure, une source de complications et d'opacité (constat, en mode PFR, de modifications de cotation du poste selon la personne recrutée...).

La circulaire de la DGAFP du 5 décembre 2014 prévoit pour la mise en œuvre de ce régime le gel du régime indemnitaire : aucune revalorisation n'est prévue lors de la bascule, ni les deux premières années suivant une mobilité, ni pour les agents qui n'auront changé ni de grade ni de fonction depuis 4 ans !

=> Nous ne pouvons accepter le gel, voire la baisse, des régimes indemnitaires, qui plus est, dont les montants dépendront uniquement du bon vouloir des chefs de service.

La structuration des socles de rémunération présentés pour les corps intégrant le RIFSEEP en 2016 démontre notamment l'impossibilité d'intégrer les parcours de spécialistes, experts ou encore chercheurs (qui peuvent donc voir leur régime indemnitaire bloqué voire diminué).

=> L'impossibilité de prendre en compte certains parcours ou spécificités est une preuve de plus que le corps des ITPE ne peut être soumis à ce régime.

Les textes relatifs à la mise en œuvre du RIFSEEP prévoient que tous les corps y seront soumis d'ici 2017, sauf régimes dérogatoires explicitement sollicités.

Une demande de dérogation a été formulée par le MEDDE sous notre pression pour les corps techniques du Ministère mais le ministère a essuyé un premier refus de principe de la Ministre de la Fonction Publique.

=> Nous sommes résolument opposés à toute velléité de mise en place de cette nouvelle indemnité pour le corps des ITPE compte-tenu de ses spécificités.

=> Nous exigeons que nos Ministres réaffirment leur positionnement et partent à l'arbitrage interministériel pour obtenir la dérogation pour les corps techniques des MEDDE/MLETR.

Par ailleurs, l'abrogation de la PFR au 1^{er} janvier 2016 rend obligatoire le passage au RIFSEEP pour tous les corps y étant soumis, dont le corps des IAM. Pour les IAM qui devraient intégrer le corps des ITPE à moyen terme, nous ne pouvons accepter leur intégration s'ils ont un régime indemnitaire différent de celui des ITPE, et il est hors de question que leur intégration soit un prétexte au passage au RIFSEEP pour l'ensemble du corps.

Un amendement a d'ailleurs été déposé en ce sens par la FEETS-FO et repris par l'administration, quant à l'arrêté relatif aux IAM.

=> Nous exigeons que les IAM qui auront à intégrer le corps des ITPE soient soumis au régime de l'ISS, versée en année courante, pour qu'ils ne subissent pas l'effet néfaste de l'année de décalage.

Sur l'indemnité exceptionnelle :

La Fonction Publique a décidé unilatéralement la suppression de cette indemnité (créée en 1997 pour compenser les pertes de pouvoir d'achat des fonctionnaires, lors de l'augmentation de la CSG dont le taux passait à 7,5%).

Cette suppression concerne 960 000 agents des trois versants de la fonction publique depuis le 1^{er} mai.

=> Nous dénonçons la suppression de l'Indemnité Exceptionnelle, nouvelle preuve de l'auto-financement par les fonctionnaires des pseudo-avancées de PPCR, qui sape encore un peu plus le pouvoir d'achat des agents.

2) De l'urgence des revalorisations à effectuer

De 2000 à 2013, l'inflation s'est élevée à plus de 25 %. Sur la même période, la valeur du point d'indice qui aurait dû progresser pour compenser l'inflation, n'a été qu'insuffisamment revalorisée avant d'être gelée depuis 2010 ! Ainsi en 13 ans, les fonctionnaires ont perdu plus de 13% de leur pouvoir d'achat !

Sur le montant des rémunérations :

Le rattrapage de l'érosion du pouvoir d'achat doit se faire dans un premier temps par la revalorisation de la valeur du point, dont nous dénonçons la stagnation depuis juillet 2010.

=> Nous soutenons la revendication de FO sur la revalorisation immédiate de 8 % de la valeur du point d'indice.

Sur le calcul des pensions :

Nous dénonçons le taux de remplacement très faible pour les ITPE partant en retraite. Il est inadmissible que les primes et indemnités ne soient pas intégrées au calcul des pensions de retraite.

=> Nous relayons la revendication de FO relative à l'intégration de la totalité des primes et indemnités dans le calcul des pensions.

=> Nous dénonçons l'augmentation d'une cotisation fictive pour la retraite, qui se traduit par une baisse, elle, bien réelle de la rémunération.

=> Nous dénonçons les attaques sur le montant des pensions de retraite.

Sur les frais de déplacement :

Les textes déterminant les taux de remboursement dans le cadre des déplacements professionnels datent de 2006, et n'ont pas été adaptés aux coûts réels qu'ils peuvent représenter, notamment en Outre-Mer.

Alors même que le MAAF et le ministère des finances ont revalorisé le montant de la nuitée pour les déplacements sur les communes d'IDF notamment, le MEDDE/MLETR n'a encore rien fait pour ses agents.

=> Nous dénonçons l'incohérence des taux entre services.

=> Nous exigeons la revalorisation immédiate des frais de déplacement aux MEDDE/MLETR et au sein de ses établissements publics, prenant en compte l'augmentation des coûts depuis 2006.

=> Nous demandons, spécifiquement pour les agents affectés en Outre-Mer, une revalorisation immédiate reflétant les coûts réels et a minima un alignement sur les taux de la France hexagonale.

Sur l'indemnité de frais de changement de résidence :

Les indemnités relatives aux frais de changement de résidence sont régies par le décret du 29 mai 1990, modifié en 2006, et les taux n'ont pas été revalorisés depuis, créant ainsi un frein supplémentaire aux mobilités.

=> Nous demandons la refonte des textes et la revalorisation des taux, intégrant ainsi le coût réel d'une mobilité.

Sur l'attractivité des postes en Outre-Mer :

Le nombre important de postes vacants dans certains territoires (notamment en Guyane et à Mayotte) démontre les difficultés réelles de recrutement en Outre-Mer. Ces difficultés se sont accrues avec la mise en place de l'indemnité de sujétion géographique en 2013.

=> Nous demandons la révision des conditions d'attribution et la réévaluation de l'indemnité de sujétion géographique, a minima au niveau des dispositifs antérieurs.

3) Pour un nouveau statut revalorisé des ITPE

Enfin, force est de constater que les ITPE sont les laissés pour compte des mesures catégorielles de ces dernières années et, ce, trop souvent au bénéfice de corps déjà mieux rémunérés !

Pour redonner des perspectives attractives à notre corps, la rémunération en début de carrière doit être revue à la hausse.

=> Nous exigeons la construction d'une nouvelle grille pour le corps des ITPE, tenant compte de leur positionnement A et A+, par un corps à 3 niveaux de grade permettant :

- **la revalorisation immédiate des échelons d'élève-ingénieur**
- **l'amélioration des pieds de grille des 1^{er} et 2^e grades et l'ajout, à chaque niveau, d'un échelon supplémentaire sans allongement de la grille ;**
- **la création d'un 3^e grade d'ingénieur en chef se terminant a minima à HEB.**

De plus, il est inadmissible qu'à postes et responsabilités équivalents voire supérieurs, les rémunérations des ITPE soient inférieures à celles d'autres ingénieurs de la fonction publique.

=> Nous réclamons un alignement des rémunérations des ITPE sur les corps d'ingénieurs mieux dotés exerçant les mêmes fonctions ou des fonctions de niveaux équivalents.

=> Nous soutenons les ITPE de la DGAC dans leur revendication tendant à combler le différentiel de rémunérations d'avec les corps techniques équivalents.

4) Concernant les primes et autres éléments de rémunération

Sur la PSR :

Depuis de nombreuses années, les ITPE réclament la révision de la PSR, en raison de l'écart important avec la rémunération perçue par d'autres ingénieurs ou emplois exerçant des fonctions similaires, qui peut aller jusqu'à 300 %.

=> Nous réclamons une PSR revalorisée, au minimum dans la perspective d'un alignement sur les montants dont bénéficient d'autres corps mieux dotés mais pouvant exercer des fonctions identiques, soit une première augmentation de 50 % pour l'ensemble des catégories de service.

Enfin, la PSR est modulée en fonction du service dans lequel l'ITPE est affecté. Aujourd'hui encore, un ITPE affecté en zone 3 (services déconcentrés) perçoit une PSR inférieure à celle perçue par un TSCDD affecté en zone 1 ou 2 (de l'ordre de 500 €), ce qui n'est pas sans poser des difficultés en cas de promotion de B en A, et renvoie ainsi à la question de l'attractivité du corps mais aussi des services. Et ce malgré la dernière revalorisation des coefficients de service.

=> Nous réclamons la revalorisation immédiate des taux des services classés en zone 3, posant toujours la question de l'attractivité de ces services.

S'agissant des ITPE issus du concours de déprécarisation, le MEDDE/MLETR a accepté de verser la PSR aux ITPE dès leur année de stage. Or, certains établissements publics ont décidé de ne pas appliquer cette consigne, générant ainsi une disparité de traitement entre ITPE issus du même concours !

=> Nous réclamons que la DRH rappelle aux services concernés la mise en place de la PSR dès l'année de stage et en exige le rétablissement immédiat !

Sur les ISS :

Le SNITPECT-FO avait obtenu grâce à la mobilisation des ITPE une augmentation du nombre de points d'ISS en 2010 et 2011, selon le niveau et l'échelon, ainsi qu'une première progression de la moyenne des coefficients individuels (1,01 en 2011 et 2012), puis que cette moyenne de 1,01 soit appliquée également aux ITPE en poste en administration centrale, en 2013.

Ces mesures sont toutefois nettement insuffisantes au regard des autres corps qui bénéficient d'une augmentation annuelle de l'enveloppe de leurs primes.

=> Nous exigeons l'augmentation de la valeur du taux d'ISS.

=> Nous rappelons notre exigence que tous les ITPE se voient attribuer le même coefficient individuel, en le portant à 1,10, et que l'ensemble des coefficients géographiques soient alignés sur le coefficient le plus haut (soit 1,2) ;

=> Nous exigeons l'alignement du nombre de points par grade sur les corps ayant le même niveau de fonction :

- **ICTPE 1 : 75 points** (*dans l'attente du nouveau statut*)
- **ICTPE 2 : 70 points** (*dans l'attente du nouveau statut*)
- **IDTPE : 55 points**
- **ITPE : 42 points**

En commissions indemnitaires régionales ou inter-régionales, des baisses de coefficients individuels sont appliquées par l'administration lors de mutations, promotions ou changements d'échelon. Pis encore le non respect de la moyenne des coefficients individuels a pu être observé au détriment de nos camarades, tout particulièrement au CEREMA, où les primes des agents financent la diminution du budget de l'établissement !

=> Nous réclamons la fin de ces pratiques, qui entrent souvent en contradiction avec les discours favorables à la mobilité et demandons à la DRH de veiller au respect des circulaires ISS.

Nous constatons par ailleurs que de nombreux services s'obligent à respecter la moyenne du coefficient malgré de faibles effectifs, sans qu'il y ait de véritable harmonisation sur l'ensemble des services compris dans le périmètre d'harmonisation, pénalisant ainsi les ITPE du service.

=> Nous réaffirmons la nécessité que ces commissions soient véritablement un lieu de concertation et de respect des règles d'attribution des coefficients et nous demandons la transparence dans l'application des règles d'attribution.

Trop de camarades nous interpellent encore sur la notification tardive de leur coefficient et sur le non versement du solde de leurs ISS en temps et en heure.

=> Nous exigeons la notification dans les délais réglementaires de leur coefficient individuel et sa traduction financière immédiate.

Aujourd'hui seuls les ITPE n'ayant pas atteint le 7ème échelon de leur grade peuvent bénéficier des 4 points de séniorat ou de territorialité. Au vu de la durée nécessaire pour acquérir les compétences de spécialiste ou d'expert, cette contrainte limite drastiquement l'accès à cette bonification. En quoi le fait d'atteindre le 7ème échelon remet-il en cause les compétences ou le caractère territorial du poste ?

En cette période d'abandon de nos missions d'assistance technique aux collectivités locales, la réussite du nouveau conseil aux territoires nécessite de rendre attrayants les postes concernés. Étendre l'attribution de ces 4 points à tous les ITPE, quel que soit leur échelon, aiderait le MEDDE/MLETR à recruter sur ces postes, y compris des ITPE expérimentés.

=> Nous réclamons l'octroi de ces bonifications (séniorat et territorialité) à tous les ITPE répondant aux critères de la charte de gestion, quels que soient leur grade et leur échelon.

=> Nous dénonçons l'hétérogénéité des critères de territorialité et nous demandons à la DRH d'adresser les consignes nécessaires aux services.

=> Nous exigeons l'éligibilité au dispositif des points de territorialité des postes relatifs à la mise en œuvre du nouveau conseil aux territoires, ainsi que les postes au sein des unités territoriales des DREAL ;

L'année de décalage dans le versement des ISS, outre le fait qu'elle constitue un frein à la mobilité, notamment lors du retour d'essaimage, génère une année blanche indemnitaire pour ces ITPE mais aussi pour toutes les nouvelles entrées dans le corps.

=> Nous ré-exigeons la mise en paiement sans différé de l'année de décalage ISS, dette de l'État envers les ITPE, et rappelons la nécessité de la résorber en l'accompagnant des mesures fiscales ad hoc.

=> Nous demandons la rémunération de l'ISS en année courante pour tous les nouveaux entrants dans le corps et les retours d'essaimage ou de disponibilité.

=> Nous réaffirmons la nécessité d'intégration de cette indemnité, représentant une part importante de nos revenus, dans nos grilles indiciaires et par voie de conséquence son intégration totale dans le calcul des pensions de retraite.

Sur les intérim :

La note de gestion du 11 octobre 2011 relative à la rémunération des intérim a été établie sans concertation avec les organisations syndicales et ne recouvre pas l'ensemble de nos revendications.

=> Nous continuons à réclamer la ré-écriture de cette circulaire, en concertation avec les organisations syndicales :

- **il est impératif d' y intégrer l'augmentation de la dotation d'intérim en fonction des responsabilités et de la vacance de postes dans le service ;**
- **le dispositif doit être étendu à toutes les situations d'intérim sans limitation de durée, y compris dans le cadre de réorganisations de service ;**
- **la circulaire doit permettre la rémunération de l'ensemble des agents assumant les missions de tous les postes qui demeurent vacants, sans moins-value en cas de temps partiel.**

Ré-écriture d'autant plus justifiée que nous dénonçons :

- une rémunération des intérimaires limitée aux postes d'encadrement ou de missions ;
- des montants définis sur des bases catégorielles et non sur les responsabilités ;
- des montants toujours indécents : 350 €/mois pour un intérim A+ et 250 €/mois pour un intérim A ou B (et inférieurs aux pratiques précédemment appliquées dans certains services) ;
- des montants parfois appliqués de manière scandaleuse au prorata du temps de travail du titulaire de l'intérim !
- des tentatives de non rémunération d'intérim dans le cadre d'absences liées aux congés maternité ;
- l'absence de rémunération de l'intérim au motif de réorganisation des services.

Sur la rémunération et la compensation des astreintes :

Les textes relatifs aux modalités de rémunération et de compensation horaire des astreintes effectuées en DDI sont le décret n°2012-1406 du 17 décembre 2012 et l'arrêté du 17 décembre 2012 et ceux relatifs aux services du MEDDE/MLETR, le décret n° 2015-415 du 14 avril 2015 et les arrêtés du 14 avril 2015.

Ainsi, ont pu être redéfinis :

- les différentes catégories d'astreinte et les agents concernés en fonction du niveau d'astreinte ;
- les montants de l'indemnisation en fonction des différentes catégories : astreintes de direction (ou dite « de décision ») et astreintes de sécurité ;
- la possibilité pour l'agent en astreinte de sécurité de choisir entre compensation horaire et rémunération ;
- la prise en compte de toute intervention effectuée à l'occasion d'une astreinte en-dehors du cycle normal de l'agent.

=> Nous exigeons que ces modalités soient révisées pour tenir compte des revendications de FO et des disparités de traitement au sein d'un même service, pour le même type d'astreinte.

=> Nous demandons à ce que les astreintes soient rémunérées dans un délai n'excédant pas 2 mois après leur réalisation.

[Les revendications du congrès 2015 sur les problèmes de gestion administrative et de paye figurent dans les pages de la motion Gestion des ITPE.]

Le congrès mandate la commission exécutive pour mettre en œuvre toute action nécessaire à l'aboutissement de ces revendications.