

**Réunion bilatérale
DRH / UNSA SANEER**

Le 10 mai 2019

Présents :

Pour l'administration :

D.R.H. :

- Stanislas BOURRON, Directeur RH
- Marie-Josée MIRANDA, cheffe du BPTS
- Emmanuel LE ROY, chef du BPRI
- Patrice PEROUAS, chef de section

Pour le SANEER :

- Christophe NAUWELAERS, SG
- Christine LAPLACE, SGA
- Pauline DEVEAUX, DPCSR 62

Une délégation de l'UNSA-SANEER a été reçue en audience par le Directeur des ressources humaines.

Un compte-rendu sur des sujets « spécifiques » DPCSR sera mis en ligne dans l'espace cadre A.

Cette réunion a permis de faire le point sur les sujets suivants :

- RIFSEEP
- IFSE

Lors de notre audience du 14 février, M. BOURRON nous avait indiqué vouloir nous rencontrer à nouveau sur ce sujet début mai. Le SANEER est donc dans l'attente d'informations puisque conformément à l'article 3 du décret 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP, il est prévu une clause de revoyure après 3 ans pour les corps des IPCSR et DPCSR en l'absence de changement de fonction et au vu de l'expérience acquise (soit le 1er janvier 2019). Qu'en est-il ?

M. LE ROY nous présente le projet de circulaire qui nous sera transmis en version dématérialisée dès le début de semaine prochaine.

Il nous informe que ce document sera une circulaire spécifique aux corps des IPCSR et DPCSR. En effet, il s'agira d'un dispositif complexe avec des modalités différentes des autres corps.

En tout état de cause, la revalorisation sera rétroactive puisque la clause de revoyure doit être effective dès le 1er janvier 2019 selon deux cas : le premier concerne les agents

ayant 3 ans sans revalorisation au 1er janvier 2019 et deuxième cas, ceux qui auront atteint 3 ans au cours de l'année 2019.

M. BOURRON nous informe que le dispositif sera calé sur la moyenne des montants réels de CIA versés sur les 3 années à l'ensemble des agents éligibles par service. Cette somme sera ensuite divisée par deux (50 %). Ce montant permettra de calculer l'enveloppe qui pourra ensuite être distribuée à l'ensemble des agents éligibles. Les services moduleront ensuite les agents de 0 à 100 %.

L'idée est que tous les 3 ans, il y ait un « petit geste » de réévaluation.

Pour le SANEER, le calcul est rapide. Le montant moyen versé chaque année correspond au montant moyen de l'enveloppe du CIA.

Par exemple, 10 IPCSR sont éligibles dans un département, et la moyenne est de 150 €, l'enveloppe sera de $150 \times 10 = 1500$ que l'on divise par 2 (50 %) soit 750 € à distribuer à l'ensemble des agents éligibles. Si le département ne module pas, ceci permettra une réévaluation de 75 € brut/an pour chaque IPCSR.

Le SANEER estime que ce montant pourrait être supérieur. En effet, lors de notre travail sur l'adhésion du corps des IPCSR au RIFSEEP, les discussions relevant de la clause de revoyure portaient sur une réévaluation inférieure à celle prévue pour mutation (soit 500 € pour un IPCSR). Nous sommes loin du compte avec 75 €.

De plus, le SANEER constate que les IPCSR, ayant été promus 1ère classe ou ayant muté avant l'intégration au RIFSEEP ont été exclus de la revalorisation et sont pénalisés par rapport aux IPCSR plus récemment arrivés ou promus dans le corps.

Suite à ce constat, le DRH a indiqué qu'il était possible de réfléchir à ces personnels qui, en effet, se voient rattraper, voir dépasser par des agents plus jeunes dans le corps. Ceci pourrait se traduire par la possibilité d'écrire dans la circulaire qu'« une attention particulière sera portée par les chefs de service aux IPCSR de 1ère classe pouvant bénéficier de la clause de revoyure ».

Le SANEER apportera une attention particulière à la rédaction du projet de circulaire.

Pour le SANEER, il est urgent d'augmenter le montant du CIA des IPCSR et DPCSR, considérant que le mécanisme prévu pour la revalorisation de l'IFSE (clause triennale) s'appuie sur le montant moyen distribué.

M. BOURRON nous informe que la DRH a tenu compte de la faiblesse du montant du CIA, car pour les autres corps, il est prévu de ne prendre en compte que 20 % du montant moyen des CIA versés sur 3 ans, contre 50 % pour les IPCSR et DPCSR.

Le DRH nous informe qu'il est possible de prévoir des paliers sur le CIA afin de faire une distinction selon le grade des agents. Toutefois, la mise en place de paliers ne peut se concevoir que si les montants sont conséquents.

Le SANEER souhaite savoir si le changement de grade de 3ème à 2ème classe est exclu de la clause de revoyure ?

Les agents concernés par une promotion ne seront pas exclus du dispositif, bien que les IPCSR de 3ème classe changent de groupe de fonction.

De même qu'en est-il des agents ayant obtenu la revalorisation spécifique « Île-de-France » ?

Ils seront dans le dispositif. Cette revalorisation n'impacte pas la clause de revoyure.

– CIA

Concernant le CIA, le SANEER rappelle qu'en 2018, le montant moyen pour les IPCSR était de 150 € et pour les DPCSR 200 €.

Le SANEER considère ce montant « dérisoire » en comparaison des montants alloués en moyenne aux autres corps du ministère.

Une revalorisation de celui-ci est nécessaire. Il faut que l'écart entre les corps du ministère se réduise et qu'une équité de traitement se mette en place.

Le Directeur entend notre demande, toutefois, il souligne le contexte budgétaire particulier. Nos gestionnaires vont essayer d'effectuer un geste dès cette année ceci par le biais d'une mesure de gestion (utilisation de reliquat de crédit). Le but étant, au final, d'obtenir en 2020, une mesure catégorielle.

Malgré notre insistance, M. BOURRON ne peut nous communiquer de montant à l'heure actuelle, il est trop tôt et il ne souhaite pas faire de promesses qui ne pourraient être tenues. Il ne veut pas s'engager mais affirme vouloir faire un effort pour les agents de la sécurité routière.

Le DRH nous annonce aussi vouloir travailler et réfléchir à l'heure de l'exercice de la PLF 2020, à la création d'un CIA « collectif », c'est à dire, une prime d'intéressement par équipe qui serait un plus au dispositif du CIA actuel (individuel).

– NBI

Le SANEER estime qu'il est nécessaire de revoir l'attribution de la NBI afin de faire disparaître, à terme, les iniquités et des disparités dans la répartition de ces points. Nous avons été informés que la DRH avait interrogé les services. Qu'en est-il ?

La DRH nous confirme qu'un message a bien été envoyé pour travailler sur la cartographie et sur les missions. Une fois que ces données seront collectées, les ressources humaines vont déterminer une nouvelle cartographie de la NBI. Il n'est pas question de remettre à plat l'existant mais de corriger au fur et à mesure des départs des agents. Pour rappel, la NBI est assujettie au poste.

L'objectif est de mettre un place un dispositif simple et durable dans le temps. Pour cela, la DRH veut mettre en place des critères objectifs tels que : l'effectif de l'équipe, taille du département, etc.... Un arrêté sera ensuite publié.

Le SANEER force de propositions enverra prochainement à la DRH les critères que nous souhaiterions mettre en avant.

– Agents affectés en zone urbaine sensible

Concernant le décret du 21 mars 1995 relatif au droit de mutation prioritaire et au droit à l'avantage spécifique d'ancienneté accordés à certains agents de l'Etat affectés dans les quartiers urbains particulièrement difficiles, le SANEER souhaite connaître l'avancée de ce dossier.

Mme MIRANDA nous informe que le projet de cartographie est en cours de validation. Une information sera ensuite transmise aux SG afin de rappeler ce dispositif et permettre sa mise en place auprès des agents qui peuvent en bénéficier.

– Bilan des corps IPCSR et DPCSR

Le SANEER a bien reçu ce document. Une « coquille » s'est glissée dans cette dernière version en ce qui concerne les conditions statutaires pour passer les différents concours professionnels.

M. PEROUAS souligne que celle-ci sera corrigée rapidement.

– CAP

Le Directeur a souhaité aussi aborder le point des mobilités.

Pour rappel, le projet de loi de transformation de la fonction publique a pour objet, notamment, de revoir les compétences des CAP.

Le Directeur souhaite nous donner sa vision, sachant que l'adoption ou non de ce projet de loi doit être vu la semaine prochaine.

M. BOURRON nous indique que le MI n'exclut pas la possibilité de mobilité « au fil de l'eau » mais seulement dans le cas de situations particulières.

Le SANEER tient à souligner que lorsque l'on compare le résultat des deux derniers cycles de mobilité, on constate que le nombre d'agents mutés lors de la CAP « au fil de l'eau » est très inférieur à celui des agents mutés lors de la CAP traditionnelle (17 pour 68). De plus, lors de la dernière CAPN, le SANEER a interpellé nos gestionnaires RH sur 3 dossiers qui n'avaient pas été remontés par les services d'affectation. Si les organisations syndicales ne sont plus présentes, ni entendues, qui effectuera le nécessaire travail de contrôle ?

Le Directeur l'entend. Toutefois, les services en attente d'agents reprochent une vacance trop longue des postes. Ce qui provoque une certaine « grogne » des services déconcentrés.

Cela est du au fait qu'il n'y a que deux cycles par an (NDLR : lors du transfert au MI, nous avons trois cycles par an mais pour donner suite à une instruction de la DGAFP, il a fallu réduire à deux cycles par an).

Le DRH évoque la possibilité de repasser à trois cycles de mutation par an mais en simplifiant drastiquement les formalités de demandes de mutation. Cela passerait par une dématérialisation totale des demandes qui se feraient directement en ligne par l'agent (sur l'intranet). Le supérieur hiérarchique serait alors invité par mail à émettre un avis sur la demande et le fait pour un agent de postuler permettrait automatiquement de faire remonter son propre poste dans le flux comme poste « susceptible vacant ».

La volonté finale étant donc de gagner du temps dans le traitement des demandes et ainsi pouvoir rapprocher grandement les dates de publication du poste et de prise de fonction.

Le SANEER souhaite connaître le rôle des organisations syndicales dans ce nouveau mode de fonctionnement.

Le DRH considère que les OS ont un rôle important lors des cycles de mobilité car elles apportent de la plus-value. Les syndicats permettent d'alerter l'Administration sur les dossiers les plus sensibles sur lesquels une attention particulière doit être apportée.

Le temps d'échange entre l'administration et les organisations syndicales se fera toujours, notamment pour les situations particulières. Il y aura un temps d'échange social.

En parallèle, les lignes directrices de gestion devront être actées (cette doctrine sera validée lors d'un comité technique).

Le SANEER souhaite connaître le calendrier éventuel d'application de ces nouvelles mesures.

Le Directeur annonce qu'aucun changement relevant du dialogue social ne sera effectué sur les CAPN de 2019, sauf pour la dématérialisation des demandes de mutation où les nouvelles modalités informatiques pourraient être mises en place dès le cycle mobilité de la fin d'année.

La DRH reviendra vers nous sur ce sujet en juillet ou à la rentrée.

Rédacteurs :

Christophe NAUWELAERS,
Christine LAPLACE.



UNSA - SANEER
BP 2
91590 LA FERTE ALAIS