**Primes et indemnités dans la Fonction publique**

 La réforme systémique préparée par le haut commissaire Jean-Paul Delevoye est le prétexte, dans la Fonction publique, à un discours sur « l’opportunité » qu’elle représente pour développer l’indemnitaire, au détriment de l’indiciaire.

 D’une part, ce discours permet de justifier la réforme des retraites avec l’idée que la prise en compte des primes dans un nouveau système serait de nature à « compenser » ce qui serait perdu par ailleurs par les fonctionnaires avec l’abandon du calcul de la pension sur la base de l’indice détenu les 6 derniers mois de la carrière. Pour les fonctionnaires peu primés (on a beaucoup parlé des enseignants), c’est l’occasion de promettre une revalorisation sous forme de primes, promesse d’autant plus facile à faire qu’elle n’engage ceux qui la font qu’à l’horizon 2025…

 D’autre part, ce discours permet de justifier une politique salariale visant l’individualisation, indépendamment de la réforme de retraites qui en devient même un prétexte.

Il semble donc opportun de faire un état des lieux des primes dans nos différents secteurs pour avoir des éléments quantitatifs et  qualitatifs sur leur mise en place, leur évolution récente et la stratégie revendicative des SN à leur égard. Le questionnaire ci dessous n’est pas exhaustif, si d’autres éléments méritent une mention pour comprendre la problématique des primes dans certains secteurs, n’hésitez pas.

**1- la réalité des primes et indemnités aujourd’hui**

Aux ministères de la transition écologique et solidaire (MTES) et de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales (MCTRCT).

Les régimes indemnitaires appliqués à ces ministères techniques sont le fruit des différentes évolutions de leur périmètre ministériel. Par exemple le nombre important d'agents de l'agriculture en PNA dans ces ministères (DDT et DREAL) a permis d’obtenir des rapprochements (par le haut !) des primes pour les administratifs.

Les deux régimes indemnitaires principaux : le RIFSEEP pour les administratifs (+ autres corps particuliers comme corps de l’environnement, architecte urbanisme de l’Etat, Ingénieur de ponts, des eaux et des forêts...) et l’indemnité spécifique de service (ISS) et prime de service et rendement (PSR) pour les corps techniques (ingénieurs des TPE, techniciens supérieurs, dessinateurs).

Une dérogation à la mise en œuvre du RIFSEEP pour les corps techniques est reconduite depuis 2016. Le versement de l’indemnité spécifique de service (ISS) étant versé à année N-1, un régime indemnitaire à année N demanderait le versement de l’année N-1 à tous les agents concernés (68 millions d’euros) l’année de mise en œuvre ... le ministère du budget est réticent.

**Les primes sont-elles liées à l’exercice de fonctions précises ou de missions supplémentaires ou sont-elles davantage dans une logique de reconnaissance (d’un niveau de responsabilité ou de technicité, lieu d’exercice, etc) ?**

Les régimes indemnitaires sont liés à chaque corps et quasi-statut de contractuels ainsi qu’aux grades.

**Le RIFSEEP – IFSE :**

- cotation des postes en fonction du positionnement dans l’organisation des services et de compétences particulières (chargé de mission à enjeux, expert, spécialiste...).

- Pour les catégories C, adjoints administratifs par exemple, le niveau de groupe IFSE est lié à l’ancienneté dans le corps (13 ans)

- IFSE des agents en poste en administration centrale est plus élevées.

- Des compléments IFSE sont attribués aux agents en poste en ile de France, outremer ou des départements où le recrutement est difficile ou encore des reconnaissances de poste (chargé de recette, informatique...)

**Le RIFSEEP – CIA**

Attribution entre 0% et + de 200%, engagement professionnel et manière de servir. Sert aussi à rémunérer des intérims.

**L’indemnité spécifique de service (ISS) :**

Un montant de base qui est multiplié par :

- un coefficient de grade

- un coefficient de service (plus élevé en administration centrale, ile de France, haut de France par exemple)

- un coefficient individuelle, lié à la manière de servir, encadré par une note de gestion.

**Prime de service et rendement (PSR) :**

Un montant de base qui est multiplié par :

- un coefficient de grade

- un coefficient de service

**Des primes sont-elles versées à tous les agents ?**

Tous les agents fonctionnaires et contractuels perçoivent des primes.

(Quelques CCD sous contrat sans prime.)

**Quelle est la pérennité des primes dans le temps pour un agent? Quelle est la variation réelle des primes d’une année sur l’autre sur la fiche de paie d’un agent donné ?**

Hors le CIA qui n’est pas reconduit automatiquement, tous les régimes indemnitaires sont pérennes.

L’IFSE-RIFSEEP, (de la même manière que l’ancienne prime de fonction et de rendement - PFR) étant lié au poste, en cas de mobilité sur un poste moins bien côté, le montant IFSE est baissé.

**Quelle est la transparence assurée dans la distribution des primes ? Quelle info aux OS sur leur répartition ?**

Chaque année des notes de gestion ministérielles (fonctionnaires et contractuels) fixent les règles de gestion.

Les notes RIFSEEP IFSE et CIA ministérielles sont soumises à des réunions de concertation avec les OS représentatives.

Les notes de gestion sont mises à disposition des agents sur le site intranet du ministère et des services.

Des réunions informelles avec les OS sont (peuvent depuis 2019 !) organisées par les services locaux.

Etablissements publics sous tutelle de nos ministères :

- les primes des agents fonctionnaires en PNA dans ces EP ne sont pas soumises aux règles de gestion ministérielles. L'autonomie de gestion des EP leur permet des règles propres, même si elles tendent à converger vers celles des services.

- les primes des agents contractuels sous quasi statut de ces établissements, sont soient fixées par décret (agences de l’eau) ou soient fixées par les EP avec un cadre ministériel, plus ou moins respecté.

Des bilans annuels sont présentés aux OS.

Chaque agent reçoit une notification individuelle de primes (base de recours administratif).

**2- La prime, outil de management**

**Quelles sont les conséquences négatives éventuelles de leur développement sur les services (logiques de mise en concurrence, etc) ?**

Quelque soit le régime indemnitaire, les montants des budgets indemnitaires sont bloqués depuis plusieurs années. Les logiques de reconnaissance et de mérite se font dans un budget contraint. Il faut donner moins à certains, pour « récompenser » d’autres agents !

La mise en œuvre de l’IFSE se fait dans un cadre technique et budgétaire de cotation de poste qui ne tiens (ne peut pas tenir) pas compte de la réalité des missions. Certaines missions deviennent plus importantes que d’autres sans aucun sens pour les agents.

Cela nuit à la mobilité, car elle peut devenir descendante !

Les modalités d’attribution du CIA font que deux agents considérés « satisfaisant », travaillant sur les mêmes sujets et dans le même bureau, peuvent toucher la fourchette haute ou basse. Le sentiment d’injustice et de manque de reconnaissance est fort.

C’est extrêmement destructeur des collectifs de travail, en particulier dans les petites structures.

Le CIA correspondant à un montant peu important du RIFSEEP, mais est bien l’exemple catastrophique de mise en œuvre de l’individualisation de la rémunération. Le compte rendu d’entretien professionnel devient l’outil de mesure de la manière de servir :



Le bilan CIA 2018 montre que des chefs de services ont bien appliqué cette grille. Plus de 200 d’agents (peu sur l’ensemble des effectifs mais tout de même) n’ont pas perçu de CIA. Le bilan n’était pas qualitatif et ne donne pas d’explication.

**Quelles inégalités induisent-elles, en particulier femmes hommes ? Quel est l’impact de la diminution des primes en cas de périodes d’interruption ? De temps partiels ?**

Un aspect positif :

« Le CIA tient compte de la quotité de travail pour les agents dont la quotité est inférieur à 80%.

Les situations de congé ordinaire, de maternité, de paternité, d’accueil de jeunes enfants, d’adoption et CITIS ne doivent pas porter préjudice pour la détermination du CIA. »

Le protocole d’accord égalité professionnelle F/H au MTES-MCTRCT (soumis à la signature des OS jusqu’au 20 septembre 2019) prévoit des attentions particulières pour supprimer les écarts de rémunération. Mise en oeuvre à surveiller !

**Quelle est la part réelle du « mérite » dans leur attribution ? Des projets sont-ils actuellement en discussion pour augmenter cette part du mérite ?**

La mise en œuvre du CIA a été imposée par Bercy. Une enveloppe de 6 millions d’euros (pour environ 25 000 agents concernés) a été accordée en 2018 et reconduite en 2019 sous conditions de ne l’utiliser que pour la mise en oeuvre du CIA (6 millions pour le CIA sinon aucune mesure catégorielle !)

Notre service RH ministériel est bon élève ! Il croit à une mise en œuvre « juste » du mérite !

Cela perd tout son sens dans une situation de dégradation des conditions de travail, de perte de sens du service public rendu, du manque de lisibilité de stratégie, de perspective de promotion limitée, de stagnation des rémunérations... et d’un management destructeur des collectifs de travail.

Pas de discussion en cours.

Nous n’avons pas de lisibilité sur la déconcentration de la gestion RH envisagée ou en cours, sur le rôle RH des préfets (circulaire secrétaires généraux communs).

**Pour ceux qui sont au rifseep, sa mise en place a-t-elle induit de réels changements ?**

Les effets de l’IFSE RIFSEEF vont se ressentir dans le temps.

La bascule à l’IFSE RIFSEEP se fait à niveau de primes maintenu et surtout à budget constant.

Une mobilité descendante est une première conséquence.

La revalorisation individuelle de l’IFSE tous les 4 ans (nos ministères n’ont pas opté pour 2 ans comme prévu dans le décret), soit en 2020 va être une nouvelle étape de l’individualisation.

Je ne rajoute rien sur le CIA, un outil de management révélateur !

Le RIFSEEP s’est mis en œuvre à partir des régimes existants et les règles ses ont adaptées (un montant IFSE de RIFSEEP par groupe de fonction, par grade et par échelon par exemple)

La vertu d’harmonisation annoncée par la fonction publique du RIFSEEP est mise à mal au sein d’un même ministère. Que dire entre ministère !

**3 - Quelques exemples de RIFSEEP de corps interministériels à gestion ministérielle et effectifs**

**Adjoints administratifs des administration de l’Etat (effectifs 2018 : 6 977)**

**IFSE 2018**

**Agents le groupe 1 :**

- Responsable d’une entité intermédiaire au sein d’une entité de niveau 1 ou agent exerçant des fonctions d’encadrement

- Assistant de direction (Directeur de DAC ou de SD, vice-président du CGEDD, président de section, président de l’autorité environnemental, de coordonnateur de MIGT, directeur du BEA-TT)

- **Expérience professionnelle importante. Elle correspond à celle d’un agent dont l’ancienneté en qualité de fonctionnaire est d'au moins 13 ans** quel que soit l'employeur public. De fait, les années passées en qualité de contractuel ou de militaire ne sont pas prises en compte pour ce décompte.

Les montants maximums définis au titre de la gestion lors de l’accueil de nouveaux entrants ayant une ancienneté en qualité de fonctionnaire) par grade et par groupe de fonctions, correspondent aux montants moyens suivants

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Groupe de fonctions** | **Grade** | **Montant moyen de l'IFSE (\*)****(maximum en gestion pour les nouveaux entrants)** |
| **Administration centrale,****établissements et services assimilés** | **Services déconcentrés,****établissements et services assimilés** |
| Groupe 1 | Adjoint administratif principal de 1ère classe (C3) | 7 431 € | 5 641 € |
| Adjoint administratif principal de 2ème classe (C2) | 7 041 € | 5 481 € |
| Adjoint administratif (C1) | 6 601 € | 5 386 € |
| Groupe 2 | Adjoint administratif principal de 2ème classe (C2) | 7 041 € | 5 481 € |
| Adjoint administratif (C1)  | 6 601 € | 5 386 € |

(\*) les montants moyens sont donnés hors compléments en IFSE appliqués au titre des situations particulières

**Les compléments IFSE :**

- IFSE des agents affectés en Ile-de-France hors administration centrale est augmentée de :

* Adjoint administratif principal de 1ère classe (C3) 360 €
* Adjoint administratif principal de 2ème classe (C2) 380 €
* Adjoint administratif (C1) 130 €

- IFSE annuelle des agents affectés en Corse est augmentée de 550 €.

- Qualification informatique reconnue au MTES/MCTRCT qui exercent les fonctions

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Qualification** | **Administration centrale, établissements et services assimilés** | **établissements et services assimilés Services déconcentrés** |
| Agent de traitement | 2 140 € | 2 140 € |
| Pupitreur | 4 120 € | 4 120 € |

**-** Compléments pour les agents ayant des responsabilités de régisseur d’avances et de recettes (selon le décret n° 92-681 du 20 juillet 1992)

**CIA 2019**

|  |
| --- |
| **Adjoints administratifs de l’administration de l’Etat – ensemble des grades****En administration centrale ou services déconcentrés** |
| *Insuffisante* | *A développer/à consolider* | *satisfaisante* | *Très satisfaisante* | *excellente* |
| De O € à 80 € | De 81 € à 160 € | De 161 € à 200 € | De 201 € à 300 € | à partir de 301 € |

**Secrétaires d’administration de l’Etat (effectifs 2018 : 6 510)**

**IFSE 2018**

**Les montants maximums définis au titre de la gestion lors de l’accueil de nouveaux entrants ayant une ancienneté en qualité de fonctionnaire) par grade et par groupe de fonctions, correspondent aux montants moyens suivants :**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Groupe de fonctions** | **Grade** | **Montant moyen de l'IFSE (\*)****(maximum en gestion pour les nouveaux entrants)** |
| **Administration centrale,****établissements et services****assimilés** | **Services déconcentrés,****établissements et services****assimilés** |
| **Groupe 1** | SACDD CE | 11 995 € | 9 935 € |
| SACDD CS | 11 075 € | 9 125 € |
| SACDD CN | 10 175 € | 8 430 € |
| **Groupe 2** | SACDD CE | 11 005 € | 8 580 € |
| SACDD CS | 10 340 € | 7 900 € |
| SACDD CN | 9 330 € | 7 285 € |
| **Groupe 3** | SACDD CE | 10 375 € | 7 730 € |
| SACDD CS | 9 435 € | 7 250 € |
| SACDD CN | 8 375 € | 6 550 € |

(\*) Les montants moyens sont donnés hors compléments en IFSE appliqués au titre des situation particulières

**Les compléments IFSE :**

**-** IFSE annuelle des agents affectés en Ile-de-France hors administration centrale est augmentée de :

* 810 € pour les SACDD de classe normale ;
* 870 € pour les SACDD de classe supérieure ;
* 930 € pour les SACDD de classe exceptionnelle.

- IFSE annuelle des agents affectés en Corse est augmentée de 275 €.

- Qualification informatique reconnue au MTES/MCTRCT qui exercent les fonctions

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Qualification** | **Administration centrale, établissements et services assimilés** | **établissements et services assimilés Services déconcentrés** |
| Programmeur et chef programmeur | 4 440 € | 3 620 € |

- Compléments pour des agents ayant des fonctions de contrôle, pour les agents ayant des responsabilités de régisseur d’avances et de recettes (selon le décret n° 92-681 du 20 juillet 1992)

**CIA 2019**

|  |
| --- |
| **Secrétaires d’administration – ensemble des grades** |
|  | *Insuffisante* | *A développer/à consolider* | *satisfaisante* | *Très satisfaisante* | *excellente* |
| **administration centrale** | De O € à 172 € | De 173 € à 344 € | De 345 € à 430 € | De 431 € à 645 € | à partir de 646 € |
| **services déconcentrés** | De O € à 142 € | De 143 € à 284 € | De 285 € à 355 € | De 356 € à 532 € | à partir de 533 € |

**Attaché d’administration de l’Etat (effectifs 2018 : 3 156)**

**IFSE 2018**

**Les montants maximums définis au titre de la gestion lors de l’accueil de nouveaux entrants ayant une ancienneté en qualité de fonctionnaire) par grade et par groupe de fonctions, correspondent aux montants moyens suivants :**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Groupe de fonctions** | **Grade** | **Montant moyen de l'IFSE (\*)****(maximum en gestion pour les nouveaux entrants)** |
| **Administration centrale, établissements et services assimilés** | **Services déconcentrés, établissements et services assimilés** |
| **Groupe 1** | Emplois fonctionnels (CAEDAD/CM/) | 23 480 € | 19 760 € |
| Attaché d'administration hors classe | 23 480 € | 19 760 € |
| Attaché principal d'administration | 21 215 € | 17 605 € |
| Attaché d'administration | 17 240 € | 13 605 € |
| **Groupe 2** | Emplois fonctionnels (CAEDAD/CM/) | 22 345 € | 19 025 € |
| Attaché d'administration hors classe | 21 130 € | 18 325 € |
| Attaché principal d'administration | 19 215 € | 15 785 € |
| Attaché d'administration | 15 640 € | 12 305 € |
| **Groupe 3** | Attaché d'administration hors classe | 20 930 € | 18 075 € |
| Attaché principal d'administration | 17 115 € | 14 195 € |
| Attaché d'administration | 14 040 € | 11 005 € |
| **Groupe 4** | Attaché principal d'administration | 16 225 € | 13 595 € |
| Attaché d'administration | 12 440 € | 9 630 € |

(\*) les montants moyens sont donnés hors compléments annuels en IFSE appliqués au titre des situations particulières.

**Les compléments IFSE :**

- IFSE annuelle des agents affectés en Île-de-France hors administration centrale est augmentée de :

* 1 735 € pour les attachés d'administration du premier niveau de grade ;
* 1 250 € pour les attachés principaux d'administration ;
* 1 450 € pour les attachés hors classe d’administration et les agents détachés dans un emploi fonctionnel (CAEDAD/CM/).

- IFSE annuelle des agents affectés en Corse est augmentée de 220 €.

**- Tous les attachés hors classe** bénéficient d’un complément fixé à 2 000 € et ce quel que soit le groupe de fonctions occupé. Ce complément est obligatoirement supprimé lorsque cet attaché est détaché dans l’emploi fonctionnel de CAEDAD.

**- Les attachés d'administration du premier niveau de grade affectés en administration centrale** qui exercent des fonctions classées dans le groupe 4 de l'IFSE bénéficient d'un complément annuel d'IFSE à partir du 3ème poste occupé. La comptabilisation du nombre de postes retient tout poste occupé au moins 3 ans en catégorie A quels qu’en soient les organismes employeurs précédents. Ce complément annuel en IFSE est de 1 300 €. Ce complément est maintenu lors d’un changement de fonctions vers un poste en groupe 3 en administration centrale sans changement de grade.

- Qualification informatique reconnue au MTES/MCTRCT qui exercent les fonctions

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Qualification** | **Administration centrale, établissements et services assimilés** | **établissements et services assimilés Services déconcentrés** |
| Analyste | 3 120 € | 2 290 € |
| Chef de projet | 5 150 € | 3 680 € |

- Compléments pour les agents ayant des responsabilités de régisseur d’avances et de recettes (selon le décret n° 92-681 du 20 juillet 1992)

**CIA 2019**

|  |
| --- |
| **Attachés d’administration de l’Etat** |
|  |  | *Insuffisante* | *A développer/à consolider* | *satisfaisante* | *Très satisfaisante* | *excellente* |
| **administration centrale** | 2E ET 3E niveau de grade | De O € à 360 € | De 361 € à 720 € | De 721 € à 900 € | De 901 € à 1 350 € | à partir de 1 351 € |
| 1e niveau de grade | De O € à 320 € | De 321 € à 640 € | De 641 € à 800 € | De 801 € à 1 200 € | à partir de 1 201 € |
| **services déconcentrés** | 2E ET 3E niveau de grade | De O € à 320 € | De 321 € à 640 € | De 641 € à 800 € | De 801 € à 1 200 € | à partir de 1 201 € |
| 1e niveau de grade | De O € à 280 € | De 281 € à 560 € | De 561 € à 700 € | De 701 € à 1 050 € | à partir de 1 051 € |

**3 - Quelques exemples indemnités de corps techniques à gestion ministérielle**

**Ingénieurs des travaux publics de l’Etat (ITPE) \_ catégorie A (effectifs 2018 : 5 232)**

**L’indemnité spécifique de service (ISS) :**

Un montant de base : 361,90 €

**- Coefficient de grade**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **grades / emplois** | **coefficients** | **Montant annuel**  |
|  ITPE Hors Classe (3ème grade)et emploi fonctionnel 1er groupe | 63 | 22 799,70 |
|  Emploi fonctionnel 2ème groupe | 56 | 20 266,40 |
| Ingénieur divisionnaire (2ème grade)(à partir 6ème échelon- 5 ans ancienneté | 51 | 18 456,90 |
| Ingénieur divisionnaire (2ème grade) | 43 | 15 561,70 |
|  ITPE (à partir 6ème échelon) (1er grade) | 33 | 11 942,70 |
| ITPE (1er grade) | 28 | 10 133,20 |

**- un coefficient de service : 1 à 1,20**

**- un coefficient individuelle, lié à la manière de servir, encadré par une note de gestion.**

**Prime de service et rendement (PSR) :**

**Modalité de calcul :** Un taux de base X un coefficient de service x tps de présence

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Autres services** | **Administration centrale** **–outre-mer** | **Centres de formation** | **Taux maximal** |
| **Emploi / Fonction** | **Directeurs de service** | 8 122,40 € |  | 11 400,00 € | 11 400,00 € |
| emploi fonctionnel 1er groupe | 5 072,24 € | 6 929,68 € | 7 144,00 € | 7 144,00 € |
| Emploi fonctionnel 2ème groupe | 4 511,34 € | 6 163,38 € | 6 354,00 € | 6 354,00 € |
| **Corps et grades** |  ITPE Hors Classe (3ème grade) | 7 088,00 € | 8 915,00 € | 9 144,00 € | 9 144,00 € |
| ITPE divisionnaire (2ème grade | 4 000,14 € | 5 484,98 € | 5 634,00 € | 5 634,00 € |
|  ITPE (1er grade) | 2 355,78 € | 3 218,46 € | 3 318,00 € | 3 318,00 € |

**Techniciens du développement durable (TSDD) – catégorie B**

**(Effectifs 2018 : 9 104)**

**L’indemnité spécifique de service (ISS) :**

Un montant de base : 361,90 €

**- Coefficient de grade**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Coefficient de grades / emplois** | **Points** | **Montant annuel**  |
| TSDD en chef (3ème grade) | 18 | 6 514,20 |
| TSDD principal (2ème grade) | 16 | 5 790,40 |
| TSDD (1er grade) | 12 | 4 342,80 |

**- un coefficient de service : 1 à 1,20**

**- un coefficient individuelle, lié à la manière de servir, encadré par une note de gestion.**

**Prime de service et rendement (PSR) :**

**Modalité de calcul :** Un taux de base X un coefficient de service x tps de présence

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Autres services** | **Administration centrale** **–outre-mer** | **Centres de formation** | **Taux maximal** |
| **Corps et grades** | TSDD en chef (3ème grade) | 2 100,00 € | 2 800,00 € | 2 800,00 € | 2 800,00 € |
| TSDD principal (2ème grade) | 1 995,00 € | 2 660,00 € | 2 660,00 € | 2 660,00 € |
| TSDD (1er grade) | 1 856,40 € | 2 020,00 € | 2 020,00 € | 2 020,00 € |