



Commission indemnitaire des personnels à statut ministériels

Déclaration liminaire

Nous sommes aujourd'hui réunis au sein de la Commission d'Harmonisation Indemnitaire des personnels à statut Equipement. Concernant l'organisation de cette commission, nous notons les efforts réalisés par l'Administration sur les délais de transmission des documents préparatoires, permettant aux Organisations Syndicales de la préparer dans de bonnes conditions.

Toutefois, concernant les propositions faites par la Direction du SNIA pour ses agents, nous constatons une application des règles de gestion à géométrie variable suivant groupes d'harmonisation et même certains agents au sein de ces groupes.

- En effet, suivant les corps d'appartenance, nous notons une utilisation maximale de la modulation réglementaire pour groupe 4,1 (TSDD), mais très peu de modulation pour les groupes 2 (IDTPE) et 3 (ITPE). Pour rappel, la modulation possible pour le groupe 2 est de 0,735/1,225, pour le groupe 3 de 0,85/1,15 et pour le groupe 4 de 0,90/1,10.
- Nous notons également des différences de traitement lors de la réussite d'un concours ou d'une promotion des agents du groupe 4,1 par rapport à ceux du groupe 2. Dans le premier cas, les CMI agents sont quasi systématiquement abaissés dans la fourchette basse de leur groupe, permettant à l'agent simplement de ne pas perdre une partie de sa dotation et entraînant ainsi des gains insignifiants de quelques dizaines d'euros. Alors que dans le second cas, ces agents ayant obtenu une promotion voient leur CMI très légèrement abaissé, alors que les plages de modulations du groupe 2 sont bien plus importantes, entraînant pour les agents des gains très importants de l'ordre de plusieurs milliers d'euros. Il nous apparaît intolérable que pour une catégorie d'agent, la Direction du SNIA utilise le maximum de modulation afin de limiter les gains indemnitaires pour ceux-ci, alors que pour une autre, cette modulation est très peu utilisée, entraînant ainsi de très importants gains financiers. Nous notons également des traitements différenciés suivant certains cas au sein du même groupe.
- Nous notons également des vitesses de progression totalement différentes suivant les groupes. Une nouvelle fois, nous constatons que les groupes 2 et 3 sont nettement privilégiés par rapport au groupe 4. Les vitesses de progression sont très supérieures dans le premier cas que pour le groupe 4. Ainsi ce sont plus de 50% des agents du groupe 2 et 45 % du groupe 3 qui ont vu leur CMI progresser sur cet exercice, contre à peine plus de 25% du groupe 4.1. Pensez-vous que les

brillantes études et missions réalisées par le service ne reposent que sur deux catégories d'agents ? De plus, en analysant les vitesses de progression, nous notons que les agents des groupes 2 et 3 progressent d'un pas de 0,05 en moyenne tous les 1,5 ans, contre plus de 3 ans pour les agents du groupe 4.1. **Comment interpréter ces différences ?**

- Nous notons également une différence de moyenne très importante entre les agents du groupe 3 et du groupe 4.1. Là aussi, nous nous étonnons de cette différence de traitement, jumelée à une utilisation différente des plages de modulation maximales entre les groupes. La moyenne du groupe 4.1 est même artificiellement montée par la présence de CMI supérieurs aux plages... Il en résulte également la quasi disparition des CMI de 0,85 ,0,90, 0,95 et 1,00 pour le groupe 3, alors que plus de 30% des agents du groupe 4.1 ont un CMI inférieur à 1,05.
- Nous soulignons également des évolutions différentes des dotations suivant les groupes. Ainsi le groupe 2 voit sa dotation progresser de 406 525€ à 471 836€ (+2 agents), le groupe 3 diminuer de 406 031€ à 384 073€ (-2 agents) et le groupe 4 de 1064 499€ à 1 068 068€ (+1 agent). Il en résulte une dotation moyenne fortement augmentée pour les groupes 2 et 3 et en baisse pour le groupe 4. **Il est intolérable que le groupe 2 se serve sur les dotations du groupe 4, qui est déjà bien mal loti sur la dotation initiale.**
- Nous nous interrogeons également sur les traitements différenciés effectués lors des arrivées dans le service des agents. Quelles sont les modalités de fixation de ces CMI, ainsi que les évolutions apportées ? Là encore, nous notons des différences de traitement inacceptables suivant les groupes et en leur sein.
- Nous rappelons également la situation des EX TSPE ayant vu leur CMI abaissé à 0,90 et qui ont actuellement des CMI inférieurs à des nouveaux TSCDD qui ont été modulés avec moins d'agressivité depuis. En effet, pour ces ex TSPE, il existe un double sentiment d'injustice, car d'une part ils ont subi une modulation maximale, et d'autre part, ils voient leur CMI stagner à 1,00
- Nous nous interrogeons également sur les modalités de fixation des CMI pour certains agents, qui ne semblent pas en rapport avec les retours de leurs supérieurs hiérarchiques,
- Enfin, nous nous étonnons de l'absence de réponse aux recours formulés par certains agents sur l'exercice précédent. Il nous semble tout à fait anormal que des recours formulés par les agents il y a 9 mois soient toujours sans réponse.

Au bilan, nous notons des différences de traitement des groupes totalement différentes, et toujours en la défaveur du groupe 4.

Nous réclamons pour l'ensemble des groupes :

- **la même utilisation des plages de modulation ou à défaut l'absence de modulation,**
- **l'établissement et la mise en œuvre des mêmes règles de gestion suite à une promotion ou réussite à un concours et aux arrivées dans le service,**
- **des vitesses de progression similaires suivant les groupes,**
- **des moyennes similaires entre le groupe 3 et le groupe 4,**
- **l'augmentation des CMI des ex TSPE inférieurs à la moyenne du service c'est à dire 1,05,**

mettant ainsi fin à ce qui s'apparente à un apartheid catégoriel mis en place par la direction du SNIA.

L'intersyndicale CFDT – UNSA –CGT du SNIA