



22 septembre 2023

SONDAGE SYNDICAT **SYNAPSE-UNSA**

**Régime indemnitaire (RIFSEEP) - CIA / IFSE
des corps de la filière santé-environnement**

Janvier – Février 2023

INTRODUCTION

Malgré plusieurs demandes formulées dans les instances nationales **depuis des années**, et des réponses de la DRHM indiquant que c'était un objectif qu'elle s'était fixée, voire même que les travaux avaient commencé, les OS n'ont **jamais** eu de retour au niveau national sur l'application du RIFSEEP !

Pourtant, de nombreuses et régulières remontées des agents montraient une application de ce nouveau régime indemnitaire très variable, et de fortes tendances dans une application à minima.

En l'absence de réponse de la DRHM, malgré ses engagements réitérés à le faire, **SYNAPSE** a proposé, en début d'année 2023, à l'ensemble des personnels de la filière santé-environnement (en ARS, en administration centrale ou hors de ce réseau) de renseigner un questionnaire sur ce sujet. Les résultats et l'exploitation qui en a été faite sont ici présentés.

SYNAPSE tient à remercier sincèrement tous les personnels de la filière santé-environnement qui ont répondu à ce questionnaire : l'ambition de **SYNAPSE** est de porter ce travail bien au-delà des questions d'appartenance syndicale et d'œuvrer à l'amélioration des conditions de travail et des marques de reconnaissance des agents.

Rappel des questions :

- 1/15 Dans quelle structure exercez-vous?
Si ARS merci de préciser laquelle :
- 2/15 A quel corps appartenez-vous ?
- 3/15 En quelle année avez-vous intégré ce corps ?
- 4/15 Comment avez-vous intégré ce corps ?
- 5/15 Avez-vous eu un échange préalable avec votre RH ou votre responsable hiérarchique avant la notification de votre groupe et votre IFSE ?
- 6/15 Dans quel groupe avez-vous été affecté ?
- 7/15 Quel est le montant mensuel de votre IFSE ? (voir ligne dédiée sur votre bulletin de paye)
- 8/15 Votre IFSE a-t-elle été revalorisée depuis le passage à la RIFSEEP ?
- 9/15 Si oui, quelle raison l'a justifié :
- 10/15 De combien a été revalorisée votre IFSE par mois?
- 11/15 Quelles modalités ont été utilisées pour le réexamen de l'IFSE (ex : tous les agents, une partie des agents, niveau de revalorisation...) ?
- 12/15 Connaissez-vous les montants du CIA au sein de votre administration ?
- 13/15 Depuis sa mise en place avez-vous perçu des montants différents ?
- 14/15 Dans le cadre de la RIFSEEP avez-vous dû faire un/des recours administratifs pour faire valoir vos droits ?
- 15/15 Dans cette section, vous pouvez nous laisser un commentaire, une observation relative à la gestion de la RIFSEEP par votre structure :

RÉSULTATS DU QUESTIONNAIRE

Méthode utilisée : un questionnaire a été rédigé sous google form dont le lien a été diffusé par mail à l'ensemble des agents. Seuls les agents en Service Communal d'Hygiène et de Santé (SCHS) n'ont pas été destinataires du mail. Le mail a été diffusé le 20 janvier 2023 avec une date limite de réponse au 17 février 2023.

Tableau des réponses par institution d'appartenance

Institution	Nbr de réponses	Nbr Adj S	Nbr T3S	Nbr IES	Nbr IGS	Echange préalable classement groupe oui à X%	IFSE Median Adj S	IFSE Median T3S	IFSE Median IES	IFSE Median IGS	IFSE revalorisé oui à X %	revalorisation IFSE moyen mensuelle T3S	revalorisation IFSE moyen mensuelle IES	revalorisation IFSE moyen mensuelle IGS
ARS AURA	56	0	30	15	11	14%	NR	955	1266	1266	56%	40	52	38
ARS Bourgogne-Franche-Comté	16	0	9	6	1	6%	NR	818	NR	NR	31%	NR	NR	NR
ARS BRETAGNE	19	0	5	7	7	37%	NR	928	1354	1576	63%	NR	50	60
ARS Centre-Val-de-Loire	12	0	5	3	4	8%	NR	938	1270	1559	67%	37	58	45
ARS GRAND EST	32	0	16	10	6	15%	NR	879	1287	1586	34%	82	134	75
ARS GUADELOUPE-MARTINIQUE-GUYANE	13	1	10	1	1	8%	NR	910	NR	NR	30%	41	NR	NR
ARS Haut De France	17	0	6	6	5	41%	NR	933	1264	1545	65%	46	73	39
ARS IDF	17	0	5	5	7	17%	NR	897	1320	1520	88%	69	148	82
ARS LA REUNION + MAYOTTE	16	3	8	3	2	6%	NR	982	1337	NR	43%	33	95	NR
ARS NORMANDIE	14	0	6	3	5	7%	NR	874	1033	1616	72%	33	35	30
ARS NOUVELLE AQUITAINE	29	0	16	8	5	7%	NR	995	1257	1750	59%	46	58	66
ARS OCCITANIE	39	0	23	6	10	8%	NR	918	1520	1534	82%	51	87	74
ARS PACA + CORSE	25	0	11	8	6	40%	NR	909	1200	1599	68%	30	33	286
ARS PAYS DE LOIRE	17	0	9	4	4	20%	NR	921	1209	1677	71%	51	62	62
DGS	14	0	0	0	14	0	NR	NR	NR	1534	50%	NR	NR	63
Hors ARS	32	0	16	10	6	25%	NR	843	1186	1538	58%	NR	120	86
France entière	372	4	167	102	99	16%	NR	918	1256	1562	59%	63	61	63
NR : Non représentatif			IFSE par corps, toutes régions confondues				MOYENNE	886	1235	1596		63	61	63
						MAX	1190	1670	2575	82	148	148	286	
						MIN	536	860	1272	30	33	33	30	

Le 1^{er} résultat intéressant de cette enquête est son taux de participation, particulièrement important : 372 agents ont répondu, **soit près de 30 % des personnels de la filière santé-environnement (*)**.

Avec une centaine d'IES et autant d'IGS, et presque 170 T3S. Par contre, quasiment aucun adjoint sanitaire n'a répondu : ce chiffre interpelle et nous allons essayer de déterminer les raisons de cette absence de réponse.

(*) 1272 personnels en fonction de la filière santé-environnement : 167 AdS, 609 T3S, 295 IES, 201 IGS (Bilan social RenoRH année 2022), ce qui représente une participation par corps de 2% pour les AS, 26% pour les T3S, 33% pour les IES et 46% pour les IGS.

À noter : vu les faibles effectifs de l'ARS Mayotte, ses réponses ont été intégrées à celles de l'ARS La Réunion, notée donc « ARS La Réunion + Mayotte ». Pareil pour les autres ARS ultramarines : les réponses de Guadeloupe, Martinique et Guyane ont été fusionnées, ainsi que pour la Corse, fusionnée avec PACA.

Question relative à l'information préalable des agents :

Les résultats sont sans surprise pour le syndicat que nous sommes : l'information faite aux agents est presque inexistante. Dans le meilleur des cas, 40% des agents ont été informés au préalable de leur groupe d'appartenance, mais ils représentent seulement 3 des 16 institutions représentées !!! Dans presque la moitié des cas, moins de 10% des agents ont été informés de leur groupe. Il conviendra de noter le score remarquable de la DGS : 0%.

Comment s'étonner dans ces conditions de l'absence de réponse de la DRHM ?

Questions relatives aux montants d'IFSE :

Les taux moyens d'IFSE par institution montrent des disparités importantes :

- Les taux moyens d'IFSE les plus faibles sont retrouvés en ARS AURA et BFC
 - Pour les T3S, les taux moyens sont 20% plus élevés en ARS NA
 - Pour les IES, ils sont presque 65% plus élevés en ARS Occitanie
 - Pour les IGS, ils sont presque 40% plus élevés en ARS NA

SYNAPSE est curieux de connaître les explications des ARS, et bien sûr de la DRHM, sur ces écarts énormes !

Visiblement, certaines ARS ont des politiques en matière de recrutement nettement plus attractives que d'autres... qui semblent croire qu'en se contentant du minimum, ils pourront recruter efficacement !

SYNAPSE note au passage que l'IFSE médian à la DGS est parmi les plus faibles... alors même que, dans la plupart des autres administrations centrales de l'État, le coût de la vie à Paris est pris en compte !

Questions relatives aux revalorisations triennales des IFSE :

Dans certaines ARS, BFC ou Outre-Mer ou GE, moins d'un tiers des agents, toutes catégories confondues, ont vu leur IFSE revalorisée à l'échéance triennale. Par opposition, en ARS IdF ou Occitanie, plus de 80% ont bénéficié de cette revalorisation.

Comment expliquer cette différence ? Certaines ARS considèrent que **tous** les événements de carrière sont à comptabiliser pour décider de l'attribution de la revalorisation triennale. Bien évidemment, puisqu'il n'y a aucune régulation de la part de la DRHM, certaines considèrent qu'une mobilité vers un même groupe ou un groupe inférieur, qui n'entraîne donc pas de revalorisation de l'IFSE, doit être comptabilisée ! C'est donc la double peine : pas de revalorisation parce que mobilité n'impliquant pas de revalorisation, mais prise en compte de ces mobilités comme des événements de carrière, donc le compte à rebours de la révision triennale est remis à zéro !!!

Bienvenue dans le monde merveilleux des ARS ! ... qui s'étonnent ensuite, à l'instar de la DRHM, d'un manque d'attractivité !

Sur les montants attribués, des sommets de cynisme sont atteints :

- La moyenne des revalorisations mensuelles en ARS PACA + Corse est de 30€ pour les T3S et de 33€ pour les IES : voilà qui motive ! Pareil aux ARS Réunion et Mayotte : 30€ pour les T3S ;
- Mais la palme revient incontestablement à l'ARS Normandie : 33€ pour les T3S, 35€ pour les IES et 30€ pour les IGS, donc le minimum pour tout le monde !
- Pendant ce temps, l'ARS GE propose des revalorisations systématiquement dans la fourchette haute pour les 2 corps, avec des montants presque 3 fois plus élevés !!!
- La politique RH des ARS PACA + Corse (mais laquelle de ces ARS en est vraiment à l'origine ?) semble vraiment étonnante : aux alentours de 30€ pour les T3S et IES, nous l'avons dit, mais... une revalorisation moyenne de 286€ pour les IGS ??? Alors que, dans le reste de la France, les revalorisations se situent entre 30€ et 86 € (ce qui va quand même du simple au triple !)

Pour **SYNAPSE**, le mépris affiché des ARS pour les corps techniques, et particulièrement pour la filière Santé-Environnement, se traduit de façon très ostensible dans ces montants : 30€ de revalorisation mensuelle, il n'y a qu'un seul qualificatif possible, c'est **LA HONTE**.

CONCLUSION

Que conclure des résultats de ce questionnaire ?

Au-delà des remarques qui pourraient arriver sur sa représentativité, qui reste excellente vu le nombre de réponse, **SYNAPSE** s'attend, de la part de la DRHM et des ARS à une foultitude de réactions indignées, chacun se déchargeant sur l'autre, que ce soit en matière de responsabilités, de possibilités offertes, de contraintes...

La réalité que montrent les résultats de ce questionnaire tient finalement en quelques points, que **SYNAPSE** a depuis très longtemps identifié et mis en avant dans ses interventions :

- La DRH ministérielle est complètement absente, se cachant derrière la sacro-sainte règle de l'autonomie de gestion des DG d'ARS, mais en fait il s'agit ni plus ni moins que de l'abandon des agents État positionnés en ARS ;
- Les ARS, en matière RH, sont dans un système complètement dérégulé... mais pas tant que ça puisque la tendance lourde reste de toujours accorder le moins possible aux agents : pourquoi s'embêter ? ... et les sommes économisées ne sont pas perdues pour tout le monde.

Il convient également de noter que les agents hors ARS et hors DGS ne sont pas vraiment mieux lotis : **SYNAPSE** a eu à plusieurs reprises l'occasion d'interpeller la DRH ministérielle sur la situation d'agents en PNA, auxquels leurs institutions répondaient qu'elles attendaient de la DRH ministérielle des consignes précises, avec des montants clairs, quand la DRH ministérielle leur répondait qu'ils devaient voir en interne avec les RH de leurs institutions !!! En fait, la DRH ministérielle ne veut pas donner de montant ni de fourchette car les ARS sont "indépendantes" et les structures d'accueil ne veulent pas position tant qu'elles ne reçoivent pas d'instructions de la DRH ministérielle...

Est-ce exagéré de considérer que ces agents ont été complètement abandonnés par la DRH ministérielle ? **SYNAPSE** pense clairement que non, c'est bien la triste réalité.

SYNAPSE continuera à se battre pour que les personnels de la filière santé-environnement soient traités de façon équitable : à travail égal-salaire égal, tel est notre leitmotiv !

PROPOSITIONS / PISTES DE TRAVAIL SYNAPSE

SYNAPSE considère qu'il serait extrêmement dommageable que la DRH ministérielle, pour des raisons s'apparentant plus à des arguties ou des manœuvres dilatoires, refuse de tirer des enseignements de ce sondage. Ceci est également valable pour les différents employeurs concernés...

SYNAPSE formule donc plusieurs demandes :

- Reprendre les travaux du groupe de travail les perspectives d'évolution de la filière santé-environnement.
 - ✓ Demande de mesures de revalorisations catégorielles pour les corps de la filière santé-environnement.
 - ✓ Demande de convergence indemnitaire des corps techniques pour mettre fin aux distorsions de rémunération, à fonctions équivalentes, entre les personnels.
- Rendre les métiers plus attractifs par une véritable politique de promotion interne : les grilles statutaires et l'IFSE du corps supérieur ne sont pas suffisamment attractives pour accepter les contraintes liées à une mobilité. Harmoniser le classement dans les groupes de fonction et valoriser équitablement les groupes.
- Revaloriser les lauréats aux concours avec l'attribution de l'IFSE de l'ordre de la moyenne du corps supérieur.
- Rendre la promotion interne attractive pour pallier le manque de candidats au concours interne et le désistement des lauréats : valorisation financière de la mobilité fonctionnelle, géographique.
- Harmoniser les classements RISEEP pour la promotion par liste d'aptitude. S'assurer qu'il s'agit d'un poste correspondant au statut et non d'un poste de responsabilité supérieure afin de ne pas mettre les lauréats en difficulté.
- Demander des référents RH spécifiques pour la filière SE dans les ARS et à la DGS. Sanctuariser des enveloppes CIA et IFSE pour les personnels de la filière santé-environnement.
- Pour les personnels en PNA, demander des LDG conçues spécifiquement par le MAS pour application aux structures d'accueil d'agents SE (en PNA ou en détachement) avec des consignes claires pour le calcul de l'IFSE (taux moyen par exemple) et les règles qui s'appliquent pour son réexamen, afin que ces agents ne subissent de rupture d'égalité de traitement.

ANNEXE

Verbatim issu de l'analyse des observations formulées par les participants au sondage

À tous les personnels de la filière santé-environnement, quelle que soit leur affectation :

Vous êtes nombreux à saluer notre initiative et à espérer que cette enquête permettra peut-être d'éclairer ce que l'individualisation de la rémunération a permis de cacher.

SYNAPSE vous remercie pour votre forte participation et le temps passé à nous apporter des informations précises : 371 participants au questionnaire avec 212 observations individuelles très argumentées. Toutes les ARS sont représentées, ainsi que de nombreux autres employeurs. Il est à noter une très forte participation, en proportion, au sein de certains groupes : DGS et personnels en PNA en DREAL.

Les citations suivantes sont un copier-coller de vos commentaires : ce n'est peut-être pas toujours bien formulé, mais c'est votre réalité que nous mettons à disposition des décideurs. Ils peuvent choisir de prendre en compte ces témoignages pour faire évoluer leurs pratiques...

L'introduction du RIFSEEP constitue une vraie rupture avec les régimes indemnitaires antérieurs : il n'existe plus de modèle universel, dans le contexte réglementaire en vigueur, chaque établissement public définit le régime indemnitaire le mieux adapté à ses objectifs spécifiques, à ses ressources (humaines, financières), à son organisation, à ses pratiques managériales et à sa culture interne.

➤ **Dans les faits, le RIFSEEP est illisible et les personnels sont unanimes sur l'opacité du dispositif, comme en attestent les témoignages suivants :**

- Classement des groupes : *absence d'harmonisation nationale, pas d'information amont, méconnaissance des règles, non prise en compte des critères (encadrement, référents régionaux) hétérogénéité de classement pour des postes similaires, classement identique pour des fonctions différentes. Dans certaines ARS des corps entiers sont classés dans le groupe 1, dans d'autres aucun n'est classé dans le groupe 1. Pas de valorisation d'1 groupe à l'autre dans un même corps.*
- IFSE : *absence de transparence sur les critères d'attribution, taux, niveaux ; oublis RH d'agents ; discordance entre dispositif et application, décision finale non expliquée collectivement. Peu de communication en interne SE (N, N+1, N+2). Débordés par les missions, certains ne s'impliquent sur le sujet. D'autres s'impliquent et tentent d'appliquer les règles mais n'ont aucun retour ou ne correspond pas aux propositions.*
- CIA : *les critères conduisent à diminuer les montants versés (nb de jours de présence, quotas...) Perte du CIA si – 6 mois à l'année N-1. Pas de bonification avec renfort sur des missions. Pas d'exemple de recours favorable à l'agent. Pas de reconnaissance du collectif de travail.*
- Pour la majorité des personnels : *sentiment d'injustice, de défiance, entre les agents d'une même équipe. Quelques (rares) retours positifs : gestion RH transparente, notifiée individuellement, critères élaborés par DD avec chefs de service depuis 2022.*

Les primes et indemnités individuelles étaient pour l'essentiel liées au grade. L'évolution introduite par le RIFSEEP a entraîné le nivellement par le bas des événements de carrière.

- **Dans les faits, la progression fondée sur l'aptitude et le grade a été remplacée par l'arbitraire, comme en attestent les témoignages suivants :**
 - *IFSE des recrutés après mise en place du dispositif inférieure à celle des anciens à travail égal, proche du plancher pour les nouveaux fonctionnaires, inéquité, IFSE plancher suite à passage au corps supérieur sans notification préalable alors que responsabilités et encadrement supplémentaires.*
 - *Inégalités entre lauréats d'un même concours, sur les mêmes postes ; absence de visibilité entre ARS, disparités entre DD d'une même ARS. Au sein de la DD, les services SE sont lésés (enveloppe globale, pas par service ou enveloppe inférieure à d'autres services).*
 - *A la DGS les personnels sont sanctionnés par un RIFSEEP encore plus défavorable que la moyenne avec l'application du plancher de l'IFSE.*

Les distorsions de rémunération, à fonctions équivalentes, entre les personnels ne cessent de s'aggraver. Si les « anciens » ont pu conserver leur niveau de prime antérieure qui a été pris en compte dans le montant de l'IFSE, les recrutés après mise en place du dispositif sont placés au plancher, créant des écarts significatifs de rémunération, à travail et responsabilités égales.

- **Dans les faits, le RIFSEEP est devenu une prime à l'immobilisme, les personnels sont démotivés et en arrivent à refuser la perspective d'une mobilité :**
 - *Mobilité fonctionnelle (changement de poste) sans valorisation IFSE. Plancher lors d'une arrivée en détachement ou par mutation. Pas automatique, il faut réclamer. Ceux qui ne « réclament » pas n'ont parfois rien alors que les critères de valorisation existent. Perte du CIA si – 6 mois à l'année N-1. Inéquitable d'un corps à l'autre.*
 - *Revalorisation IFSE « à la tête du client » : montant ridicule, pas avant 3 ans, non équitable, peu de reconnaissance de l'ancienneté, très peu d'agents chaque année, sans lien avec investissement ou changement substantiel fiche de poste (faisant fonction de chef de service, référents régionaux, expérience acquise), agents oubliés, C'est à l'agent de demander (en entretien professionnel, par recours...).*

Les promotions par avancement de grade ou par aptitude dans le corps supérieur conduisent à des réajustements symboliques de l'IFSE, nettement inférieurs à ce que prévoyait le régime indemnitaire.

- **Dans les fait, le RIFSEEP est devenu une prime au renoncement à la promotion professionnelle.**
 - *Changement de grade : valorisation IFSE opaque, nettement inférieure à l'ancien régime indemnitaire. Perte de pouvoir d'achat. Frein à la promotion et à la valorisation professionnelle.*

Situations des personnels en PNA : les « oubliés » du MAS.

- *DREAL : Les corps techniques DREAL ne sont pas encore tous passés au RIFSEEP, car statuts existants très avantageux. Méconnaissance par les RH DREAL de l'application RIFSEEP : attente de consignes claires et de montants moyens du MAS qui n'existent pas dans les LDG. Revalorisation triennale IFSE : 200€ annuel à tour de rôle, sans lien avec EP. Absence de suivi RH de carrière, pas d'entretien ni information individuelle, pas de valorisation à l'arrivée ni suite à mobilité géographique. 1 attente de jugement TA groupe et IFSE.*
- *ASN : RIFSEEP non appliqué car statuts existants très avantageux (ont beaucoup à perdre avec le RIFSEEP). Les IGS en PNA à l'ASN n'ont pas de valorisation suite à mobilité fonctionnelle ou géographique.*