



## Compte-rendu de la réunion du 4 avril 2022

### Troisième réunion relative à la bascule au RIFSEEP des corps techniques 2ème phase de concertation (gestion 2022)

Pour mémoire : [Déclaration et Compte-rendu CGT de la deuxième réunion du 9 mars 2022](#)

#### Ordre du jour :

Point d'étape sur les suites de la bascule de décembre 2021

Présentation des projets de grilles et socles IFSE :

- Précisions sur les notions de structures
- Définition de la forte exposition et forte technicité
- Grilles et socles

*Faute de temps, les derniers points seront examinés lors de la prochaine réunion programmée le 14 avril (Présentation des modalités de gestion et Bilan : évolution des rémunérations)*



En préambule, la CGT dénonce une nouvelle fois la décision prise en 2021 de basculer au RIFSEEP les primes des corps techniques 8 mois avant le cycle électoral (présidentielles puis législatives en 2022). Récemment, la ministre de la fonction publique a annoncé une revalorisation du point d'indice, trois semaines avant l'élection présidentielle.

Ce sont là des mesures purement électoralistes alors que ce gouvernement aura spolié les fonctionnaires durant 5 ans. **La CGT revendique une revalorisation du point d'indice au-delà de la simple augmentation des prix, un rattrapage sur les 15 dernières années et l'intégration des primes hors sujétions, dans le traitement indiciaire.**

Les corps techniques ont été basculés au RIFSEEP alors que le ministère n'était pas organisé pour répondre à cette commande dans les délais imposés : services en manque de personnels et administration centrale déstructurée et réorganisée en permanence.

Ce compte-rendu CGT s'appuie sur le diaporama présenté par l'administration : [Diaporama 4 avril 2022](#)

L'administration présente ses évolutions dans la perspective de la rédaction d'une note de gestion qui paraîtra en juillet, d'un reclassement des postes (part IFSE) au second semestre et d'une campagne CIA (part modulable) en fin d'année, campagne qui sera commune à tous les corps.

**L'administration poursuit son refus d'aligner les agents d'Outre-mer sur ceux d'Administration Centrale. C'est scandaleux car le coût de la vie dans ces territoires est même supérieur au coût de la vie en région Parisienne !**

#### [Retard de notification de l'ISS 2020 et du RIFSEEP 2021 \(page 3 du diaporama\)](#)

Selon le DRH, 150 services sur 215 ont répondu avoir notifié le RIFSEEP 2021.

Le ministère estime l'exercice réalisé à 93 % ! Pour la CGT on est plus proche du rapport 150/215 soit 70 %.

En ce qui concerne les agents à l'extérieur du strict périmètre du ministère (ou de ses Établissements Publics), la DRH va refaire un tour de ces services pour s'assurer que les agents sont bien pris en compte.

La CGT s'inquiète de leur situation d'autant que la bascule ne se passe déjà pas bien au sein du ministère !

Les notifications individuelles du montant RIFSEEP 2021 ne détaillent pas les calculs. Par exemple, les agents promus en 2021 ne savent pas comment calculer le passage entre ISS + PSR et IFSE + CIA !

Dans ces conditions, comment chaque agent pourra-t-il vérifier la pleine application des minimums de gains promis ? Comment va-t-il vérifier la prise en compte ou pas de ses primes spécifiques ?

**L'administration refuse de répondre à notre demande en séance d'exposer les principes et méthodes de calcul par exemple pour la prise en compte de promotion au cours de l'exercice de bascule.**

La note envoyée aux services pour le calcul de la bascule sera transmise aux syndicats (nous l'avons eu le lendemain : [Exemples bascule](#)).

L'administration reconnaît avoir pris du retard dans la notification de l'ISS-2020 : à la date du 4 avril seulement la moitié des agents ont reçu une notification de leur service R.H. de proximité. Le ministère envisage de boucler ses notifications d'ISS 2020 pour fin avril 2022, alors que les Coefficients de Modulation Individuel (CMI) sont établis et figés depuis les réunions d'harmonisations de fin 2020 !

**À la demande de la CGT, l'administration a confirmé que les droits 2020 devaient faire l'objet d'une notification spécifique et détaillée, à l'identique de celle notifiée pour l'année de calcul 2019.** Une simple information sur le montant de référence\* en ISS intégré au RIFSEEP (ISS au 31/12/2020) ne la remplace pas.

*\* ne prenant pas en compte les événements de carrière 2021 intégrés dans la détermination des montants de l'IFSE de 2021*

**Important :** les recours sur ISS 2020 - recours gracieux puis au TA - sont à engager par les intéressé-e-s dans les deux mois à compter de la réception de la notification ISS. Il ne faudra pas oublier dans vos recours d'exiger la prise en compte dans l'impact de la bascule technique au RIFSEEP 2021 (normalement l'administration doit le faire d'office, mais mieux vaut l'y contraindre !).

**Pour vérifier les calculs de la bascule, nous vous invitons à vous rapprocher d'un représentant CGT.**

## Rattrapage du Coefficient de Modulation Individuel (CMI) pour les promus des années antérieures

Le DRH du ministère, confirme que la mesure de rattrapage ne portera que sur les promus 2020. Cette mesure ne sera pas collective, mais appliquée **au cas par cas** et mise en place uniquement **à l'issue de la stabilisation du RIFSEEP cette année.**

Nous comprenons que la DRH va vérifier si lors du passage au RIFSEEP les agents promus en 2020 avec un CMI inférieur à 1 ont été pénalisés par rapport à ceux promus en 2021 avec un CMI de 1. Mais la DRH n'a pas précisé les règles qu'elle appliquera ni même les principes retenus, ni les modalités de calcul sur ces cas particuliers !

Cette bascule au RIFSEEP des corps techniques montre une nouvelle fois les limites et les totales **incohérences des dispositifs de modulation individuelle des primes que dénonce la CGT.** Car la variation des primes ne récompense pas les efforts ou l'engagement de chacun, dès lors qu'il s'agit à enveloppe constante : il s'agit de prendre aux uns pour donner aux autres !

## Arnaque au Complément Indemnitaire Annuel (CIA), part variable du RIFSEEP

La CGT dénonce la faiblesse des montants d'IFSE par nature stable par rapport au CIA précaire qui à tout moment peut-être supprimé car soumis annuellement à la Loi de finance votée par nos parlementaires. La CGT revendique une amélioration de la part fixe IFSE pour palier notamment la tentation de faire supporter aux agents une nouvelle austérité budgétaire (guerre en Ukraine, coûteuse loi 3DS pour l'Etat...)

S'ajoute à cette incertitude budgétaire le constat fait par la CGT :

**Catégories C : Gain moyen d'IFSE en 2022 = 19 € !**

Ce gain est **12 fois inférieur à la part modulable** de la prime qui lui est de 241 € !  
Sachant que le rapport part fixe/part modulable est de 3 pour les primes des catégories A et B ...

**La CGT a exigé une intégration plus importante dans l'IFSE et une minoration de la part variable (CIA).**

La DRH répond que les catégories C techniques ont été alignées sur les autres corps de ce niveau qui sont déjà au RIFSEEP. Néanmoins elle entend les revendications de la CGT et propose, dès le passage au RIFSEEP des corps techniques terminé, d'engager une discussion sur la catégorie C.

**Pour la CGT, l'administration se moque des agents de catégorie C**, car il y a de moins en moins d'agents dans cette catégorie (recrutements systématiquement revus à la baisse, mesures de requalifications non abouties...). La réévaluation de la situation se fera donc dans un contexte où il y aura de moins en moins d'agents susceptibles d'en profiter ! **Reculer cette discussion, c'est pénaliser dès cette année les agents de catégorie C technique.**

## Organisation des services et des groupes de fonctions (pages 4 à 6 du diaporama)

---

La DRH reconnaît que la présentation couvre une grande part de services, mais que pour certains services, ça ne correspond pas vraiment à la réalité (par exemple les organigrammes des DIR et DIRM ne correspondent pas aux situations actuelles). Dans ce cas les services concernés proposeront leur organigramme, charge à la DRH de vérifier la cohérence avec le dispositif prévu.

Pour les services où ces incohérences posent question, la CGT a revendiqué une concertation locale avec les représentants du personnel élus au Comité Technique Local (CTL). La DRH refuse un avis formel du CTL et propose une information qui ouvre si besoin la possibilité d'un débat.

La CGT fait remarquer que la structuration, l'organisation du service et les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartitions des primes, font bien partie des attributions du CTL !

Pour les établissements publics (comme le Cerema, VNF ...), la question de savoir si les entités sont définies par rapport au directeur d'établissement ou aux directeurs locaux est renvoyée à chaque établissement au nom de l'autonomie de gestion.

La CGT a demandé à la DRH d'introduire une philosophie plus claire et compréhensible dans son document, mais elle s'y refuse.

## Postes à « Forte exposition » (page 7 du diaporama)

---

La CGT dénonce le choix de trois critères cumulatifs pour qualifier un poste fortement exposé : exposition, nature des fonctions, technicité.

Car dans les faits, ce sera toujours le chef de service qui définira si un agent est soumis à forte exposition. Ce ne sont plus les fonctions seulement qui le définissent !

La CGT remarque que cette façon de raisonner est très étrange... car en pratique ça va introduire un jugement à la « tête du client »

Effectivement, il est peu probable qu'un agent pas suffisamment pointu techniquement soit recruté sur ce type de poste. Ce serait contre productif pour l'administration ! De fait ce critère tombe.

De même l'exposition et la nature des fonctions sont liées. Il n'y a pas pour un même poste des agents qui ne seraient pas exposés dans un service et exposés dans un autre service !

**Pour la CGT il faut en rester à la nature des fonctions précisées sur la fiche de poste, fonctions qui de fait induisent ou pas l'exposition.**

## Postes à « Enjeux » (page 8 du diaporama)

---

La forte technicité et la forte expertise sont des termes synonymes. La DRH ne va retenir qu'un seul de ces deux termes. Cette forte technicité n'est pas uniquement liée à la reconnaissance aux comités de domaines, même si pour la CGT les agents recrutés sur ces postes sont souvent qualifiés voire surqualifiés.

## Socle IFSE des ITPE (pages 9 à 13 du diaporama)

---

L'administration a coté tous les grades de chaque niveau. Elle a baissé de 400 à 800 € les socles par rapport à la proposition précédente, pour introduire un **complément d'IFSE pour les ITPE et IDTPE au-delà de l'échelon 5** (ce qui existait avec l'ISS).

En conséquence, les ITPE doctorant ou en 4ème année de formation auront un IFSE inférieur au socle minimum d'un ITPE en poste : cela dissuade de poursuivre une formation, mieux vaut d'emblée prendre un poste à l'issue d'un cycle classique de formation ! L'administration va sans doute revoir sa copie.

Pour les ITPE Cesaar, la DRH renvoie aux établissements publics (il n'y en a pas dans les services du ministère). Elle refuse de donner une orientation. **La CGT dénonce cette position qui entraînera forcément des disparités de traitement entre établissements selon leurs moyens financiers et politique indemnitaire !**

Les stagiaires en formation ITPE ne toucheront pas de RIFSEEP en tant qu'ITPE (ils percevront le RIFSEEP de leur ancien corps s'ils étaient au ministère. Sinon ce sera le régime sec !)

## Socle IFSE des ITSDD (pages 14 du diaporama)

---

Les services d'Ile de France seront bien alignés sur l'administration centrale (il y a une coquille dans le document de l'administration présenté en réunion !).

Lorsqu'un TSDD prend un poste d'un niveau supérieur, il a une évolution de son IFSE (cf. la page 20 du diaporama). Mais l'administration refuse catégoriquement de valoriser un TSDD qui prendrait un poste d'ITPE ! Même refus pour un agent de catégorie C prenant un poste de catégorie B, alors qu'il n'est pas rare d'avoir des publications de poste sur ces deux catégories !

**La CGT revendique un complément spécifique d'IFSE pour les agents dans cette situation afin de les aligner sur les montants du corps, selon le principe « à travail égal, salaire égal ».**

**L'étagement des socles IFSE dans la catégorie B** est très resserré avec une amplitude de moins de 3 000 € entre un TSDD groupe 3 et un TSCDD groupe 1 !

En comparaison, l'amplitude pour le corps des ITPE est pratiquement de 20 000 €...

**Une nouvelle fois, les agents de catégorie B sont utilisés sur des postes à responsabilités mais sans reconnaissance, alors que les TSDD n'ont connu aucune évolution depuis la fusion des corps de TSE et de Contrôleurs en 2012 !**

L'étagement des socles est tellement concentré qu'à l'avenir toute mobilité ou promotion va conduire à un montant d'IFSE au-dessus du socle, à quoi bon fixer des socles minimums s'ils sont inopérants !

L'administration répond qu'elle va regarder l'évolution des IFSE sur 4 ou 5 ans et qu'à l'issue de cette étude elle pourrait revaloriser les socles s'ils sont inefficaces ! Pourquoi attendre, alors que le chantier est en cours et que la catégorie B est si mal menée depuis plus de 10 ans !

## Socle IFSE des catégories C (pages 9 du diaporama présenté le 9 mars 2022)

---

Diaporama présenté par l'administration lors de la réunion précédente : [Diaporama 9 mars 2022](#)

C'est un alignement sur les plus hauts niveaux d'ISS + PSR de la catégorie. C'est bénéfique pour ceux qui étaient en dessous, mais comme pour les TSDD, on entrevoit un blocage dans la durée des socles IFSE. Par ailleurs comme évoqué en début de document, le CIA est proportionnellement particulièrement élevé pour cette catégorie !

C'est injuste et scandaleux pour des personnels qui pour la plupart n'assurent pas de mission d'encadrement.

L'ensemble des éléments suivant du diaporama de l'administration n'ont pas pu être évoqués faute de temps, ce qui était prévisible compte tenu du sujet !

Une nouvelle réunion est programmée le 14 avril pour poursuivre, notamment sur les éléments de gestion de ce RIFSEEP des corps techniques.