



Compte-rendu de la réunion du 14 avril 2022

4^{ème} réunion relative à la bascule au RIFSEEP des corps techniques (gestion 2022)

Ordre du jour :

- Présentation des modalités de gestion
- Bilan : évolution des rémunérations

Les sujets à l'ordre du jour correspondent aux points non étudiés, faute de temps, lors de la précédente réunion du 4 avril.

Le [support de présentation](#) (diaporama) est le même.



Pour mémoire : [Compte-rendu CGT de la troisième réunion du 9 avril 2022](#)

Cette réunion est la continuité de celle du 4 avril. C'est la dernière, les réponses de l'administration seront apportées dans le projet de note de gestion qui sera soumis aux organisations syndicales.

Note de gestion : le calendrier est maintenu avec l'objectif d'une note de gestion pour le milieu d'année, afin que les services puissent la mettre en œuvre. Ceci laissera aussi le temps de la transposition du dispositif dans les Établissements Publics sous tutelle.

Reclassement des agents dans les grilles de fonction : 2^{ème} semestre 2022.

Campagne CIA : calendrier commun aux autres corps au RIFSEEP. Une réunion sera organisée au mois de juin.

Prise en compte des Établissements Publics (EP)

La CGT rappelle qu'1/3 des agents sont en poste en EP et demande à nouveau que les règles de gestion du ministère pour le RIFSEEP s'appliquent aux EP en avançant les arguments suivants :

- Le décret 2003-799 sur les ISS, les arrêtés et les notes de gestions du ministère s'appliquaient aux EP
- La bascule au RIFSEEP a été imposée à tous les agents, y compris aux agents en poste dans les EP
- Toute différenciation des régimes indemnitaires pour des agents appartenant au même pôle ministériel pourrait créer un déficit d'attractivité pour certains services conduisant à des discriminations inacceptables.

Le DRH convient de la nécessité d'une convergence au sein d'un même ministère, ne serait-ce que pour être en cohérence avec le mouvement de convergence entrepris au niveau interministériel. Pour autant, et même si c'est le ministère qui abonde les enveloppes budgétaires des

EP, il rappelle leur indépendance réglementaire. C'est seulement dans les EP où le conseil d'administration statue sur le régime indemnitaire que le ministère pourra s'assurer plus directement d'une convergence effective.

► Pour le DRH, la « bonne formule » serait un courrier donnant des instructions aux EP plutôt qu'« une phrase dans la note de gestion ».

La CGT demande par ailleurs comment seront prise en compte les mobilités entre le ministère et les EP.

Lorsque le ministère accueille un agent d'un EP, c'est le « ticket mobilité » du ministère qui s'applique (voir pages suivantes : « Évolution de l'IFSE en cas de mobilité avec changement de nature de service »).

Le DRH souhaite que ce soit symétrique lorsqu'un agent rejoint un EP, mais ce sont bien les règles de l'EP qui s'appliqueront.

Compléments d'IFSE (page 15 du diaporama)

Le complément d'IFSE s'ajoute à l'IFSE principal si sujétions particulières (géographiques, fonctions spécifiques...), complément non pérenne pour l'agent



RAPPEL : Le classement d'un poste dans un groupe est opéré à partir des grilles de fonctions. À chaque groupe de fonctions correspondent des montants d'IFSE minimums et maximums définis dans les arrêtés RIFSEEP (c.f. article « [Corps techniques : Arrêtés d'adhésion au RIFSEEP signés le 5 novembre 2021](#) »).

Des montants sont aussi définis en gestion : montant minimal d'IFSE (socle) + complément à l'IFSE (qui peut être supprimé en cas de changement de situation).

Agents occupant un poste de catégorie supérieure : pas de complément !

La DRH n'est pas favorable à un complément pour un agent de catégorie C sur un poste de catégorie B (ou B sur poste de A), pour des raisons de difficultés de gestion. C'est l'IFSE du groupe de fonctions maximum du grade de l'agent qui sera pris comme valeur socle et le CIA (part variable du RIFSEEP) qui a vocation à reconnaître sa situation. La DRH rappelle que les intérimaires sont eux aussi valorisés par le CIA.

La CGT dénonce cette exploitation des compétences sans reconnaissance pérenne. Ce petit jeu doit cesser. Les postes ne doivent plus être publiés sur deux catégories. Si le ministère veut employer des agents de catégorie C en B ou de B en A, qu'ils les promeuve !!! (L'enveloppe du CIA étant contrainte, il faut déshabiller Pierre pour habiller Paul, et le CIA ne compensera jamais une promotion de corps).

Les Informaticiens n'y perdraient pas...

S'agissant des primes informatiques, le complément d'IFSE correspond à la stricte reconduction du système antérieur. Le dispositif est maintenu avec les mêmes conditions d'obtention.

La CGT fait remarquer l'incohérence du niveau « analyste » (catégorie A) moins bien valorisé que celui de « pupitreux » (catégorie B). ▶ [La DRH va regarder ce point, notamment car dans certains ministères, ces primes augmentent avec l'indice.](#)

Affaires maritimes : et pour les cat. A ?

La CGT demande un complément au niveau catégorie A pour les affaires maritimes (inspection des navires). ▶ [La DRH va regarder ce point.](#)

Exploitation des infrastructures : un oubli

TSDD adjoints au Chefs de centre en DIR : la CGT demande l'ajout des adjoints aux chefs de CEI au même niveau que le chef de CEI. ▶ [La DRH a noté la demande.](#)

Comité de domaine et CESAAR* : mauvais signal pour la poursuite d'études et la professionnalisation !

Le ministère reconnaît que la valorisation des parcours de spécialiste sera moindre que celle de généraliste.

La qualification de spécialiste nécessite au moins 5 ans dans le domaine et celle d'expert au moins 8 ans. Avec une mobilité ou deux (6 à 9 ans), un généraliste aura une évolution pérenne et supérieure de son IFSE. De plus un spécialiste ou expert reste dans son domaine une fois qualifié.

La CGT ne peut cautionner ce traitement différencié : le ministère doit adapter son système à toutes les natures de parcours

▶ [La DRH va regarder le sujet.](#) Elle est également disposée à prendre en compte les séniors, spécialistes, experts et chercheurs qui n'auraient jamais occupé de poste d'encadrant leur permettant de progresser dans la grille de groupes de fonctions.

La CGT demande que la labellisation CESAAR soit rajoutée. Cette labellisation nécessite un doctorat BAC + 8 ou une habilitation à diriger des recherches (HDR) – habilitation spécifique après plusieurs années d'expérience.

▶ [La DRH accepte d'intégrer ce point qui ne figurait pas dans son projet. \(La situation des doctorants et des HDR devrait être revue\).](#)

* CESAAR : comité d'évaluation scientifique des agents de cat. A exerçant une activité de recherche

Autres situations

La DRH refuse de prendre en compte les métiers nécessitant des qualifications spécifiques comme les installations classées, la police de l'eau (mêmes contraintes et exposition) ...



« Ticket promotion » Évolution de l'IFSE en cas de promotion de corps, d'avancement de grade et de détachement dans un emploi fonctionnel

Lors d'une promotion l'IFSE de l'agent évoluera selon le barème de la présentation (pages 17 et 18 du diaporama). Si l'IFSE de l'agent promu avec ce ticket est inférieur, l'agent bénéficiera du socle (sinon il garde son IFSE).

La CGT dénonce la faible valeur des « tickets promotion », notamment lors du changement de catégorie, qui conduiront systématiquement au socle. Soit les tickets promotions doivent être remontés, soit les socles doivent évoluer à la hausse, notamment dans la catégorie B (car l'échelle des socles en catégorie B est très resserrée).

La CGT dénonce aussi la différence du « ticket » selon que l'on soit en AC/SD d'IdF ou en SD.

La promotion n'est pas obtenue selon le lieu d'affectation, c'est la reconnaissance des capacités de l'agent à occuper des fonctions d'un niveau supérieur.

Les « tickets » doivent être harmonisés sur le niveau le plus haut.

► La DRH n'est pas favorable et renvoie au prochain agenda social pour discuter de l'ensemble des socles !

La CGT demande

- pour la promotion de C à TSPDD : un « ticket supérieur » à celui de la promotion de C à TSDD,
- pour l'avancement de ETST à ETPST : l'instauration d'un « ticket » comme pour les dessinateurs.

► La DRH va regarder ces points.

Page 19 du diaporama

« Ticket changement d'échelon » Majoration de l'IFSE en cas de changement de d'échelon dans le corps des ITPE

Ce montant majore l'IFSE selon le barème défini en page 19 du diaporama .

Progression indemnitaire maintenue pour le passage du 5ème au 6ème échelon pour les grades d'ITPE et d'IDTPE : un « ticket » permet de reconnaître l'expérience (ce qui existait avec l'ISS). Néanmoins il y a un risque en cas de promotion d'un TSCDD que ce ticket soit pris en compte dans le calcul de l'IFSE avant application du socle ! La CGT revendique que le « ticket » s'applique après le soclage, pour ne pas créer de disparités de traitement au sein des ITPE et des IDTPE.

Nota : la [note de gestion du 03 août 2021](#) relative au RIFSEEP ne prévoit pas de majoration pour les attaché-e-s.

► La DRH a fait le choix de conserver une particularité pour le corps des ITPE.

Page 20 du diaporama

« Ticket Mobilité » Évolution de l'IFSE en cas de changement de fonctions

Ce montant majore l'IFSE préalablement à l'application du socle appliqué au grade selon le groupe de fonctions concerné si le socle est plus favorable. Pas de baisse lors des changements de fonctions descendantes.

| Nature changement de groupe | ITPE | | TSDD | | Dess/ETST | |
|---|---------|---------|---------|---------|-----------|---------|
| | AC | SD | AC | SD | AC | SD |
| Vers un ou plusieurs groupes ou sous groupes ascendants | + 800 € | + 700 € | + 630 € | + 470 € | Socle | Socle |
| Vers un ou plusieurs groupes ou sous groupes descendants | - € | - € | - € | - € | - € | - € |
| Au sein du même groupe (*) | + 480 € | + 420 € | + 380 € | + 290 € | + 200 € | + 150 € |
| (*) Sous réserve d'une ancienneté de 3 ans sur le dernier poste et si changement de service d'affectation ou de résidence administrative (pour les services déconcentrés) | | | | | | |
| Alignement sur les ITPE ex-IAM, les SACDD/TSDD ex-CAM et sur les autres corps de cat C | | | | | | |



Nous saluons la suppression du « ticket à la baisse » lors d'un changement de groupe descendant, qui s'appliquera aussi aux corps déjà au RIFSEEP (administratifs par exemple).

Pour autant les « tickets à la hausse » semblent sous évalués par rapport à ceux des administratifs, notamment pour la catégorie A.

► La DRH va regarder ce point.

La CGT dénonce la condition d'ancienneté de 3 ans

pour un « ticket » lors d'une mobilité sur un même groupe. Cela ne tient pas compte des articles 60 et 62 (durée de 2 ans sur le poste pour rapprochement de conjoints, retour en Outre-Mer), ni des restructurations qui sont légions au ministère !!!

► La DRH va également regarder ces points.

Il précise toutefois qu'en cas de mobilité contrainte (poste supprimé), il y a des dispositifs spécifiques d'accompagnement.

« Ticket Mobilité » Évolution de l'IFSE en cas de changement de nature de service

Ce montant vient augmenter ou diminuer l'IFSE, indépendamment de l'éventuelle mise au socle appliquée au grade et groupe de fonctions d'accueil.



| Nature changement de service | ITPE | TSDD | Dess/ETST |
|---|-----------|-----------|-----------|
| AC/SD IdF --> Autres SD | - 900 € | - 600 € | - 130 € |
| Autres SD --> AC/SD IdF | + 1 800 € | + 1 600 € | + 260 € |
| Alignement sur les ITPE ex-IAM, les SACDD et les TSDD ex-CAM et sur les autres corps de cat C | | | |

La mobilité impactera l'IFSE d'une somme fixe, à la hausse ou à la baisse.

Concernant les tickets à la baisse lors d'un départ d'AC ou SD IdF, pour des questions de différence du coût de la vie, **la CGT dénonce le fait que la vie chère dans les grandes agglomérations ne soit pas prise en compte** ; un agent qui part de Paris pour Lyon aura des contraintes de vie chère similaire (prix des loyers notamment qui oblige à vivre loin de son lieu de travail au centre de l'agglomération ...), idem pour l'Outre-Mer.

Cette mesure indemnitaire, qui est en fait une mesure de gestion visant à palier le manque d'attractivité des postes situés en Île-de-France, n'a rien à voir avec la reconnaissance des compétences de l'agent ! Elle ne permet pas non plus de compenser le gel du point d'indice durant plusieurs années.

► **Réponses de la DRH** : « la revendication est notée mais le coût mobiliserait une grande partie de l'enveloppe catégorielle et ce ne serait peut-être pas la bonne utilisation de l'enveloppe. S'agissant de l'Outre-Mer, le point sera étudié, sachant que d'autres outils existent pour compenser le coût de la vie et que cela induirait de faire pareil pour les autres corps... »

Économie générale du RIFSEEP

Bilan financier – Gains moyens

Page 22 du diaporama

Les données utilisées par l'administration pour réaliser un bilan (Gains moyens IFSE + CIA 2021 et **CIA 2022 calqué sur les taux de référence 2021 des autres corps au RIFSEEP...**) sont sujets à controverse.

De surcroît, le ministère n'indique pas si les EP sont compris dans l'enveloppe présentée. Si c'est le cas, le montant moyen par agent représente 1 point d'ISS (5,5 millions / 17000 agents), soit 30 € par mois ! Ce n'est pas rien, mais c'est loin, très loin de rattraper la perte subie par le gel du point d'indice depuis 2012 !

Une part variable disproportionnée !

Par ailleurs, la CGT condamne l'introduction d'une part variable très important pour les catégories C (19 € d'IFSE contre 241 € de CIA en 2022 !), car ce sont les agents qui ont les plus faibles rémunérations et le moins d'autonomie dans leur travail. Plus que jamais, la revendication de l'augmentation du point d'indice demeure urgente !!!

Plus que jamais,
l'augmentation
du point d'indice
demeure urgente

explication n'a été donnée quant aux modalités prévues pour leur évolution.

« Clause de revoyure » quadriennale (ré-examen de l'IFSE)

Le DRH rappelle qu'il y a un montant forfaitaire pour les agents restés dans une même situation et qui n'ont pas connu de revalorisation dans les quatre dernières années ou connu une revalorisation inférieure à un montant donné (la [note de gestion du 03 août 2021](#) relative au RIFSEEP fixe un montant de 200 euros).

Revalorisations / Inflation ???

La CGT demande une revalorisation régulière des différents montants constituant l'IFSE (socles, tickets,...), notamment au vu de l'inflation. Si le DRH indique que ces socles n'ont pas vocation à être stabilisés ad vitam aeternam, aucune garantie ni

La CGT fait remarquer **une incohérence de plus dans la construction du dispositif** : certains « tickets mobilité » des catégories C seront inférieurs au forfait correspondant à la clause de revoyure !