

Modalités de la bascule au RIFSEEP des corps techniques : de bonnes raisons de s'inquiéter

Réunion du 25 octobre 2021 avec la DRH du pôle ministériel

Cette réunion était bien **une présentation** des modalités de la bascule et **non une négociation** avec les représentants du personnel. Tout était « ficelé ». Notre constat : certes un gros travail réalisé par les services de la DRH, mais réalisé dans la précipitation, tant et si bien que le document présenté comportait des erreurs de calculs et ne prenait pas en compte certaines situations.



La CGT a démontré que les exemples choisis soigneusement par l'administration pour affirmer que cette bascule apporterait forcément des gains aux agents, n'étaient pas représentatifs et ne s'appliquaient dans les faits, qu'à une part infime des agents !

ENTÊTEMENT DE L'ADMINISTRATION >>>

Réfutant tous nos arguments mais sans étayer ses affirmations, la DRH s'est escrimée pendant plus de 4 heures à tenter de convaincre les représentants du personnel que le changement de régime indemnitaire serait bénéfique aux corps techniques ! Or nos calculs et notre analyse nous amènent à penser le contraire.

Si certaines organisations syndicales ont pour coutume de donner un blanc sein à l'administration, ce n'est pas le cas des organisations majoritaires du ministère, dont fait partie la CGT.

RAPPEL : passage pour avis du décret et des projets d'arrêtés d'adhésion au RIFSEEP au Comité technique ministériel, CTM reconvoqué le 29 octobre et... "réunions techniques" sur le sujet programmées jusqu'en avril !



Païement de l'année de retard en 6 ans

Le DRH indique que c'est un arbitrage du Premier ministre. Il conçoit que certains agents perdront en rémunération (baisse des aides, de la prime d'activité ...). La CGT constate que cela concernera notoirement les personnels les moins rémunérés.

Une grande partie des agents perdront donc de l'argent chaque année et pendant 6 ans avec ce remboursement non défiscalisé !

Cet arbitrage du Premier ministre montre que l'Élysée et Matignon n'hésitent pas à reprendre d'un côté ce qui est donné de l'autre, se moquant de celles et ceux qui ont déjà du mal à joindre les deux bouts !

Pour la CGT, l'alignement des primes doit se faire au mieux disant et l'IFSE correspondre à 100 % des primes reçues par l'agent en 2021



Financement du RIFSEEP des corps techniques par ...une partie de leurs primes !

1) Fin des coefficients de service (coeff. géographiques)

Le RIFSEEP sera en partie financé par les économies engendrées par la disparition de ces coefficients. Pour le DRH, les distinctions opérées sont un héritage de l'ingénierie publique et n'ont plus lieu d'être. Il reconnaît que les nouveaux agents (« agents entrants » dans le ministère), par exemple dans le Nord avec un coefficient de service ISS de 1,2 pour cette région, auront un régime indemnitaire inférieur à celui perçu aujourd'hui.

> En clair un agent des hauts de France recruté en 2022 touchera 20 % de moins de prime que celui recruté en 2020.

2) Hausses catégorielles 2021 annoncées avant l'arbitrage du Premier Ministre

A la différence des autres agents, ceux des corps techniques vont être lésés car leurs mesures catégorielles serviront à financer une grande partie du CIA.

On peut donc parler de double arnaque, un complément annuel devant s'inscrire en plus !

La CGT a demandé que soit envoyé avant le CTM reconvoqué le 29 octobre, un document comparatif : gains indemnitaires prévus **avant bascule / résultats après bascule** (avec des calculs non erronés).



On veut encore nous la faire à l'envers ?

IFSE

Indemnité de Fonction, de Sujétion et d'Expérience, part fixe du RIFSEEP

Le minimum garanti sera ajusté pour les agents de catégories C et B mais pour les ITPE le montant garanti est sera inférieur à ce qu'ils perçoivent aujourd'hui ! Bref il faudra attendre éventuellement 2022, mais comme chacun le sait, mieux vaut tenir que courir !

CIA

Complément Indemnitare Annuel, part variable du RIFSEEP

imposé dès la première année !

Pourquoi l'administration refuse de transformer nos primes uniquement en IFSE, partie stable (*part fixe*) du RIFSEEP ? **Pour la CGT c'est seulement une question politique de mise en place de l'individualisation des primes le plus rapidement possible !**

Le DRH introduit un CIA cette année qui diminue l'IFSE d'autant car, il estime que le budget 2022 ne permettra pas à la fois de mettre en place l'IFSE socle par groupe de fonction et une part variable CIA. C'est donc un problème de financement, alors que la masse salariale pour tous les agents c'est 3 % des crédits !!!!



Établissements publics

Un abondement budgétaire du ministère est prévu pour financer la bascule au RIFSEEP des agents en poste dans les établissements publics dès 2021.

Tous les agents basculeront au RIFSEEP, en 2021. **Mais les agents partis en 2021, et 60 agents ING en PNA (position normale d'activité) au ministère ou des établissements publiques qui ne peuvent basculer, se verront imposer le passage au RIFSEEP en 2022 avec effet rétroactif au 01/01/2021.**



Prise en compte des promotions

Promotions de C en B : année de décalage annulée car le RIFSEEP est versé en « année n » – l'ensemble du régime indemnitaire sera pris en compte.

Promotion des C exploitation en B : Les agents de travaux promus en catégorie B qui bénéficiaient d'un dispositif spécifique (compensation tenant compte du décalage pour maintenir leur niveau de rémunération) conservent leur compensation qui sera intégrée dans l'IFSE.

La PTETE sera intégrée entièrement dans l'IFSE si la PSR et les ISS basculée dans l'IFSE ne garantit pas le maintien de la rémunération > à vérifier car les réponses de l'administration sur ce point étaient très floues...

Concours internes (ex. concours interne TS → TPE) avec effet au 1^{er} juillet - 6 mois avec indemnitaire technicien et 6 mois avec indemnitaire ingénieur - titularisation en juillet de l'année suivante : le DRH répond que la situation sera proratisée..

Tout le monde ne sera pas gagnant

- Les agents promus dont le montant ISS est supérieur dans leur ancien grade à celui recalculé dans leur nouveau grade avec un CMI de 1, resteront à la valeur de leur ancien grade. **Bref, bien que promus, ils n'auront pas d'évolution indemnitaire.**
- Les promotions intervenues fin 2020 et même certains changements d'échelon (selon la date) feront basculer les agents avec un CMI inférieur à 1 : **une punition encore plus révoltante !!!**
- S'agissant des avancements, les ISS étant recalculés avec le maintien du CMI antérieur, il n'y aura pas de perte en 2021 car c'est l'année de transition, **en revanche, cela ne prescrit pas ce qui sera fait en 2022 !**

▶ **Le calcul de la base se fera au prorata temporis de la situation de l'agent pour l'année 2021 pour tous les évènements de carrières : changement d'échelon, de grade ou de corps.**



Cas des « sorties d'école »

Ces personnels ne percevront un régime indemnitaire qu'au prorata de leur temps de présence pour 2021 et à taux complet pour 2022 ! > **Alors que les paramètres du RIFSEEP ne sont pas encore discutés, le DRH affirme déjà des montants pour ces agents ?**



Cas des agents MTE affectés dans d'autres ministères

Le DRH affirme que les ministères employeurs ont été informés de la bascule et que les éléments nécessaires leur parviendront le mardi 02 novembre, après la tenue du CTM reconvoqué le vendredi 29 octobre... (le lundi 1^{er} étant un jour férié).



Modalités de calcul du RIFSEEP

CIA = 0,05 % ISS 2020 (avec maximum garanti)

ISFE = **PSR 2021** + 0,95 % ISS 2020 + **CIA** au-delà du maximum (avec minimum garanti)

Minimum d'augmentation garantie en 2021

-> dans le cas où **IFSE + CIA** < **PSR + ISS** selon les mesures catégorielles de l'année

Nb : l'Outre-mer est considérée en SD !

Gain minimum par agent

Grade	AC/SD Idf	SD
ITPE HC	700,00 €	700,00 €
ICTPE G1	200,00 €	200,00 €
ICTPE G2	200,00 €	200,00 €
IDTPE	200,00 €	200,00 €
ITPE	300,00 €	300,00 €
TSCDD	325,00 €	200,00 €
TSCDD-ex chef de subdi	325,00 €	200,00 €
TSPDD	325,00 €	200,00 €
TSDD	500,00 €	250,00 €
Dess en Chef	100,00 €	100,00 €
Dess	100,00 €	100,00 €
ETST (EP CEREMA)	100,00 €	100,00 €

Tableau page 25/35 du support de présentation

Tableau projeté en séance, remplaçant le tableau transmis ("erreur de copié-collé")

1 Montant forfaitaire du CIA 2021

	AC/SD Idf	SD
Chef de service	1081	961
ITPE HC	1081	961
ICTPE G1	1081	961
ICTPE G2	1081	961
IDTPE	1081	961
ITPE	961	841
TSCDD	529	441
TSCDD-ex chef de s	529	441
TSPDD	529	441
TSDD	529	441
Dess en Chef	281	281
Dess	281	281
ETST (EP CEREMA)	281	281



Montant du CIA versé : montant à la date du 1^{er} avril 2021 si plusieurs situations en cours d'année sans proratisation du temps de travail

À quelques jours de la mise en œuvre de la paye ... les réponses du DRH concernant les éléments d'information attendus :



Notification individuelle avec détail des éléments de calcul : **Janvier 2022**

Note de gestion -> ce sera une note technique expliquant comment la bascule s'est opérée : « Pas de date précise de sortie »



Mais de qui se moque-t-on ?

La CGT a alerté la DRH de la situation déjà tendue dans les services et des conséquences prévisibles d'un déficit d'informations de la part de l'administration, sur cette bascule imposée et mise en oeuvre au pas de course.