



Réunion de concertation du 9 juin 2022 Présentation des mesures indemnitaires catégorielles : RIFSEEP au titre de 2022

Cette ultime réunion, réclamée par les organisations syndicales, conclut les discussions avant la parution de la **note de gestion prévue au plus tard fin juillet**. Certaines des mesures présentées pourraient être revues à la marge.

L'administration présente la ventilation des **14 millions d'euros de mesures catégorielles pour 2022** qui touchent tous les corps, y compris les Ouvriers des Parcs et Ateliers.

14 millions à mettre en regard des 42 millions d'études commandées à des cabinets privés, soit une augmentation de 24 millions en 3 ans !

Une grande part de l'enveloppe concerne la bascule au RIFSEEP des corps technique (5,7 millions), la convergence indemnitaire de l'IFSE pour les A administratifs et toute la catégorie B (pratiquement 3 millions), l'augmentation du CIA (2 millions), des mesures indiciaires (1,5 millions – PPCR ...) et une revalorisation du régime des OPA (1 million).

Rien d'exceptionnel pour les corps techniques et administratifs maintenus dans l'indigence.

La CGT, soucieuse de **revendiquer pour tous les agents** - et non pas pour une catégorie contre une autre comme certaines organisations - a dénoncé le mantra de la convergence indemnitaire et de la bascule au RIFSEEP pour les corps techniques comme seule mesure catégorielle.

Car l'administration ne fait aucun effort supplémentaire et ne compte pas rattraper les pertes des années antérieures ! Pourquoi ne pas aligner tous les agents sur les régimes des corps des mines qui doublent leur salaire statutaire ?

La DRH du ministère renvoie l'augmentation du point d'indice et l'amélioration des grilles (y compris pour les contractuels) à une discussion en cours au niveau de la fonction publique.

Le ministère choisi d'augmenter les planchers de l'IFSE et du CIA. Il assume de ne prendre ni mesure de gestion (comme par exemple l'augmentation des tickets mobilité et promotion) ni de réévaluation individuelle. Par conséquent, beaucoup d'agents vont rapidement se retrouver au plancher, avec une revalorisation marginale ! Une augmentation individuelle aurait permis un gain pour tous !

Concernant le paiement de l'année de retard aux agents techniques, la DRH maintient l'échéancier sur 6 ans. Il note la revendication CGT d'une prise en compte du coût de la vie mais nous informe que la jurisprudence ne permet pas de prendre en compte l'inflation.

Déclaration liminaire de la CGT : [lien direct](#)



Documents fournis (Fiches DRH) : éléments commentés

Fiche Mesures catégorielles 2022 et coûts supplémentaires :page 5

Fiche relative au CIA 2022 (ensemble des personnels ayant adhéré au RIFSEEP en 2021) :page 6

Fiches relative à l'évolution de l'IFSE (6 fiches) :page 7 à 9



DOCUMENTS DE TRAVAIL FOURNIS

Éléments commentés (Fiches DRH) page 5 à 9

● Récapitulatif et coût des mesures catégorielles 2022

Mesures indemnitaires ministérielles, interministérielles, mesures statutaires cat. C et mesure dite « bas salaires » (indemnité de 100 €) + Engagement DRH d'une revalorisation pour les marins égale à celle qui sera mise en œuvre pour le point d'indice

● Mesures relatives à l'évolution de l'IFSE : pour certains corps et grades

> Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise : mesure collective, part fixe

Catégorie C : tous les corps au RIFSEEP

Catégorie B : SACDD et TSDD

PO-Opa : Officiers de Port et Officiers de Port adjoint

AAE d'Administration Centrale (970 agents)

AUE : Architecte et urbaniste de l'État (78 agents MTE)

CED : corps des Chargés d'étude documentaire (30 agents MTE)

ASS-CTSS : Assistants (90 agents) et Conseillers techniques (16 agents) de service sociaux

● Mesures relatives à l'évolution du CIA : pour tous les corps au RIFSEEP

> Complément Indemnitaire Annuel : mesure individuelle, part variable

UNE PRÉSENTATION EN TROMPE-L'OEIL (moyennes, pourcentages, chiffres choisis etc.)

La CGT a demandé à la DRH de compléter ses fiches qui ne permettent pas d'appréhender l'impact des mesures :

Quels gains minimum garantis ? : effectifs impactés par corps, grade et niveau de cotation ; nombre d'agents non concernés par le relèvement du socle ; comparatif chiffré avec les autres ministères ; détail des coûts des mesures indemnitaires...

Position et revendications CGT (rappel)

Le retour des mesures catégorielles affectées uniquement aux régimes indemnitaires ont un effet néfaste sur notre système de solidarité : si elles augmentent mathématiquement le salaire net, ces mesures de rattrapage salarial ne contribuent pas pour les branches retraites, maladie et famille. C'est pourquoi la CGT revendique l'intégration des primes à caractère de complément salarial dans le salaire indiciaire pour le calcul des droits retraites.

La CGT est opposée à la politique de rémunération « au mérite » menée par le ministère.

Alors qu'aujourd'hui les services peinent à remplir leurs objectifs collectifs avec les problèmes d'effectifs, il est de plus en plus compliqué pour un agent de remplir ses objectifs individuels.

La valorisation annuelle du régime indemnitaire ne devrait porter que sur la part fixe du RIFSEEP (l'IFSE).



Une répartition de l'enveloppe budgétaire totalement injuste !

Progression des montants de CIA : + 33 % (A+ ; IPEF ; AUE ...), + 10 % (A ; ITEP ; AUE ... et B), + 14 % (C)

Le « mérite » des uns vaudrait plus cher que le « mérite » des autres ? même si chacun a rempli les objectifs fixés

10 % d'augmentation sur un montant de 1 200 €

c'est pas pareil que

10 % d'augmentation sur un montant de 550 €

Pour un catégorie C, l'évolution de 350 € à 400 €,

c'est + 50 € brut à l'année, soit

un gain de 4,66 € / mois !!!

L'indécence de la proposition a fait réagir toutes les OS. La CGT exige une réduction des écarts de revalorisation.

Elle demande aussi que ces augmentations soient basculées sur la part fixe (IFSE).

La DRH affirme que le CIA est un élément d'attractivité pour les A+ entre ministères, ce qui amène à l'augmenter de 33 %. (En fin de réunion le DRH a assuré que les montants seraient revus... tardive prise de conscience...)

Évolution de l'IFSE : pas pour tout le monde !

La convergence interministérielle pour les administratifs a surtout bénéficié aux cat. A et A+. Les catégories C et B sont à nouveau les plus malmenées. La CGT demande une évolution de l'IFSE pour tous les corps sans exception, y compris pour les corps spécifiques aux EP (ex. : corps de l'IGN).

La CGT revendique particulièrement en urgence un plan de requalification et d'évolution des grilles pour la catégorie B.

La DRH se dit consciente du sujet, mais renvoie au prochain agenda social 2023-2026 ! Autant dire que c'est jouer la montre !

Que penser d'un ministère « technique » qui continue à mal-traiter ses corps techniques en ne leur accordant pas de reconnaissance pour leur expertise ? !!!!

Pour la CGT la revendication du rattrapage du point d'ISS n'est toujours pas soldée. Les 11 ans de blocage des corps techniques au ministère (écart historique entre les corps techniques DDAF et Finances, en particulier pour les techniciens) ont engendré un passif important qu'il convient pour la CGT de rattraper dans les mesures catégorielles des corps techniques, dès 2022.



RÉPONSES DE LA DRH aux interventions des organisations syndicales (OS)

Répartition des mesures : CIA et IFSE

CIA : La DRH assume une nouvelle progression du CIA pour 2022 et dit que ce ne serait plus le cas en 2023.

Commentaire CGT : pour rappel, rien n'interdit que l'enveloppe se porte uniquement sur l'IFSE. Cela limiterait les injustices, car la règle d'application de ce dispositif se fait à budget constant : si on veut augmenter la prime de Paul, il faudra diminuer celle de Pierre et le tout dans l'opacité la plus totale.

IFSE : La DRH justifie de revaloriser uniquement les socles pour conserver la pérennité de l'enveloppe catégorielle car une revalorisation individuelle aurait un effet négatif pour le recrutement externe (nouveaux arrivants).

Commentaire CGT : avec ce choix, les agents en poste au ministère sont déconsidérés, leur ancienneté reniée ! Il est de plus impossible d'apprécier les revalorisations concrètes et de savoir combien d'agents sont concernés.

Note de gestion – RIFSEEP 2022 : pas avant juillet !

La note de gestion relative à la mise en œuvre du RIFSEEP pour les agents du pôle ministériel affectés en administration centrale ou en service déconcentré pour une application à compter du 1er janvier 2022, devait paraître fin juin. Le DRH nous annonce sa **parution au plus tard fin juillet** en précisant que sa sortie ne dépend pas que de l'administration.

La CGT indique que cela ne lui convient pas car ce retard est préjudiciable :

- > **pour les agents** : si l'effet est rétroactif, la mesure est très attendue au vu de l'augmentation du coût de la vie
- > **pour les services** : les services attendent également la note, et ce notamment afin de pouvoir coter les postes pour les corps techniques qui viennent de basculer au RIFSEEP et pour les SACDD avec le repyramidage des fonctions exercées du G3 vers le G2, prévu dans le cadre de la convergence interministérielle
- > **pour les établissements publics (EP)** : le retard est d'autant plus pénalisant car les EP doivent transposer la note de gestion ministérielle (selon leurs moyens) pour mettre en œuvre les mesures
- > **mobilités** : si une mobilité intervient en cours d'année MTE → EP ou EP → MTE, que se passe-t-il ?

Établissements public : le DRH reconnaît que « la note de gestion a pour effet d'éviter ou de limiter les effets de retard en terme des déclinaisons ».

Mobilités internes déjà intervenues : l'administration signale que rien n'a été fait en attente de la note de gestion, les DRH devront effectuer les corrections nécessaires avant la fin de l'année. (**pour rappel*** : une mobilité vers un poste qui a une cotation inférieure ne génère plus de baisse de l'IFSE pour les corps techniques et administratifs)

Fil de l'eau anticipé : Sachant qu'une campagne supplémentaire a été organisée depuis le 31 mai - publication de postes vacants pour les mobilités au fil de l'eau (hors postes à enjeux) – la CGT constate que les agents devront faire des mobilités à l'aveugle par rapport à leur indemnitaire !

* **RAPPEL** : voir [page 3/4 du Compte-rendu de la réunion du 14 avril 2022](#) relative à la bascule au RIFSEEP des corps techniques - Gestion 2022 : 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)

Financement du RIFSEEP par les établissements publics (EP)

Le DRH assure que le financement du RIFSEEP pour les agents techniques affectés en EP est assuré, étant donné que les discussions budgétaires MTE/ EP intègrent le fait que certains EP n'ont pas les marges suffisantes pour financer l'indemnitaire.

A la demande de la CGT, qui a constaté que certains EP n'avaient pas forcément toutes les informations (Cerema, IGN), le DRH va refaire le point avec l'ensemble des EP.

Pour autant, le ministère précise que lorsque les mesures catégorielles n'ont pas un impact financier important, chaque EP étant autonome, il doit les financer sur ses fonds propres.

Le ministère ajoute qu'il est possible, selon la politique de chaque EP, d'avoir des mesures meilleures.

Pour la CGT, ce n'est que pure conjecture, les EP étant exsangues financièrement !

Corps techniques / bascule au RIFSEEP : des erreurs persistent dans les fiches financières !

La réponse du DRH sur le signalement de fiches financières remplies d'erreurs : « signalez-nous » les situations.

Commentaire CGT : il y a également de quoi s'inquiéter pour tous les événements de carrière qui n'ont pas été pris en compte depuis octobre 2021. Les régularisations à effectuer ne vont pas faciliter la tâche des gestionnaires. Les effets délétères de cette bascule réalisée dans la précipitation font craindre de nouvelles erreurs ...

Revalorisation de l'IFSE : la plupart des oubliés font partie de la filière technique !

La CGT a fortement dénoncé les injustices créées au sein du MTE et les difficultés de recrutement qui en résulte pour les corps spécifiques des EP.

Filière technique :

RIEN pour le 3ème niveau de grade des Techniciens (TSCDD) :

Pour la CGT, c'est inacceptable, sachant que ces agents représentent environ 60 % du corps des techniciens !

Même avec l'uniformisation pour toute la catégorie, certains n'ont pas eu d'augmentation indemnitaire depuis la fusion des corps de contrôleurs et de techniciens. Si bien qu'entre un TSPDD au groupe 1 de l'IFSE et un TCSDD au groupe 1 de l'IFSE il y a 33 € mensuel de différence (le groupe 1 étant le plus élevé) !

La CGT demande que l'administration communique les effectifs pour chaque groupe, y compris pour la requalification des postes administratifs de G3 et G2.

RIEN pour l'ensemble du corps des ITPE :

La CGT revendique une harmonisation entre les ITPE et les attachés, d'autant plus que la non revalorisation des socles d'IFSE des ITPE ramène notamment leur socle G1 en dessous de celui des Attachés classés en G3 et en G2. Et en G4, le socle des AAE est inférieur à celui des ITPE.

> Le DRH dit qu'il va regarder... Il ne sait pas à quelle échéance pourrait se faire une convergence sur la catégorie A entre les filières administratives et techniques.

RIEN pour les Corps de l'IGN - Géomètres (cat. B) et ITGCE (Ingénieurs) :

La CGT dénonce l'exclusion de ces corps de la revalorisation de l'IFSE car rien ne le justifie !

- Exemple : un B au 3ème grade à l'IGN perçoit une IFSE de 8 266,84 € et un B au 3ème grade au MTE : 10 150 €
- Quant aux Ingénieurs de l'IGN, ils restent avec une IFSE inférieure de plusieurs milliers d'euros au socle des ITPE, bien qu'ils aient été revalorisés l'année dernière.

Filière administrative :

RIEN pour les Attachés du 1er niveau de grade affectés en SD :

La CGT demande que l'augmentation de 500 € des socles prévue pour les attachés d'AC et de SD IdF soit également appliquée aux attachés affectés en SD. La CGT revendique aussi la revalorisation des attachés à partir du 6ème échelon, en vertu du « E » de l'IFSE (Expertise), comme pour les ITPE.

Contractuels dits « Berkanis »

A la demande de la CGT sur la confirmation du montant de complément de rémunération à percevoir pour 2022 pour cette population précaire et trop peu reconnue, l'administration apporte ces précisions :

L'augmentation est bien de 630 € par an. Du fait de l'effet rétroactif sur 2021, ils percevront 1 260 € en 2022 pour les deux années, et garderont le bénéfice des 630 € sur 2023.

Commentaire CGT : La [note de gestion relative aux compléments de rémunération « à compter de l'année 2021 »](#) a été publiée le 17 mai 2022 : un complément qui arrive bien tard pour ces agents encore trop faiblement rémunérés.

EP - « Quasi-statut »

Le DRH indique que la situation sera vue avec le Cabinet pour les Quasi-statuts environnement et agences.

Commentaire CGT : il est en effet plus qu'urgent de se préoccuper de ces personnels environ 25 % moins rémunérés que leurs collègues fonctionnaires.

Impact des mesures sur la clause de revoyure (ré-examen de l'IFSE)

Le choix du DRH se porterait vers sur une révision en tenant compte des modifications et les modalités d'application seraient examinées en 2023.

Fiche synthèse des 14 266 k€ de mesures catégorielles 2022

A ces 14 266 k€ de mesures catégorielles, l'administration ajoute 10 070 k€ qui n'ont rien à voir (convergence indemnitaire interministérielle des agents administratifs pour 7 330 k€, revalorisation statutaire des agents de catégorie C pour 2 300 k€ et mesure bas salaires pour 440 k€).

La fiche mentionne toutes sortes de mesures (indiciaires, interministérielles, jusqu'à l'indemnité exceptionnelle de 100 € en faveur des plus modestes, en passant par les coûts induits par les revalorisations du SMIC) :

- Mesures indiciaires : **1 468 000 €** (PPCR, négociation annuelle obligatoire pour les marins*, mesures en faveur des PTEM)
- Mesures statutaires cat. C : **2 300 k€**
- Mesure dite « bas salaires » : **440 k€**
- Moyens hauturiers des affaires maritimes : **210 000 €**
- Mesures au titre de la nouvelle politique de rémunération des militaires : **780 000 €**
- Alignement indemnitaire des services à compétence nationale (STRMTG, CETU et ENTE) sur les barèmes AC : **150 000 €**
- Convergence indemnitaire interministérielle pour les AAE : **6 020 k€** et les SACDD : **1 310 k€**
- Mesures en faveur des OPA : prime de rendement et complément annuel : **1 000 000 €**

* **Revalorisation pour les marins** : La fiche mentionne l'engagement DRH d'une revalorisation pour les marins égale à celle qui sera mise en œuvre pour le point d'indice.

RIFSEEP

- Bascule des corps techniques : **5 700 000 €**
- Évolution de l'IFSE : **2 898 000 €**
- Évolution 2022 du CIA : **2 060 000 €**

Détail de l'évolution de l'IFSE :

- Impact de la création du corps des Administrateurs de l'État sur les emplois d'AC et les emplois DATE* : **225 000 €**
- Clause de revoyure RIFSEEP : **110 000 €**
- Alignement des SACDD sur les TSDD : **400 000 €**
- Revalorisation des catégories C : **935 000 €**
- Évolution des TSDD : **560 000 €**
- Revalorisation des attachés d'AC : **370 000 €**
- Augmentation des CAUE : **40 000 €**
- Évolution des grilles ASS/CTSS et des CED : **184 000 €**
- Évolution des grilles des CED (en plus) : **34 000 €**
- Évolution des grilles des PO/Opa : **40 000 €**

* emplois de Direction de l'Administration Territoriale de l'État



Les niveaux de rémunération des personnels de ce ministère reste inacceptable.

Les revalorisations indemnitaires déjà perçues et celles à venir au titre de 2022 ne couvriront pas les pertes de pouvoir d'achat dû à l'inflation pour la grande majorité des agents.

Les disparités de traitement entre des personnels exerçant les mêmes fonctions, avec le même niveau de responsabilités et la même ancienneté sont de plus en plus mal vécues.

La CGT dénonce le soin palliatif honteux pour de nombreux personnels comme :

- le saupoudrage sur des corps comme les Marins et PETM (Professeur technique de l'enseignement maritime)
- les miettes pour beaucoup de SACDD : même pas 10 € au titre de la convergence interministérielle des administratifs
- les miettes pour les agents de catégorie C
- le passage du taux horaire du salaire de base niveau ouvrier au SMIC pour environ 250 OPA
(La CGT revendique la suppression du niveau ouvrier, avec entrée de grille OPA à Technicien)

Fiche relative au CIA 2022 pour l'ensemble des personnels ayant adhéré au RIFSEEP en 2021

Fiche-projet

Les données sont issues de la fiche présentée lors de la réunion du 9 juin 2022. Le DRH envisage de les modifier suite aux discussions

Une politique assumée de « rémunération au mérite » poussée à outrance

Estimer le gain réel pour chacun-e s'avère très compliqué tant le process instauré est complexe et opaque. Cette partie du RIFSEEP particulièrement ne reflète pas l'implication des personnels, détruit les collectifs de travail en opposant les agents entre eux et complique la tâche des évaluateurs et celle des services !



La fiche indique une « Progression des montants de CIA en moyenne d'environ 12 % » et précise que les fourchettes de modulation du CIA de la note de gestion* n'évolueront pas en parallèle.

- ➔ « en moyenne d'environ » : une formulation bien choisie !
- ➔ S'il y a évolution, les montants hauts des fourchettes devront être forcément corrigés...

* Note de gestion RIFSEEP du 03 août 2021

DRH justifie les **33 % d'augmentation pour les A +** du fait du retard pris par rapport aux autres ministères et du fait que pour cette population la part variable compte pour l'attractivité.

Quelques aberrations, en plus du grand écart notamment entre catégories C et A+ :

- Quid des agents de catégorie A dont le poste est attribué indifféremment aux A+ ou aux A, notamment en SD ?
- Quid des agents de catégorie B, notamment dont le poste est attribué indifféremment aux B+ ou aux A (écart de 1 à 2 !)?
- Quid des nombreux agents de catégories C qui occupent des postes de niveau B ?
- Pourquoi des montants distinguant **AC-SD IdF / autres SD** différents pour les A+, les A et les B ? Il y aurait plus de mérite à travailler en région Parisienne qu'en Province ?

À avoir en tête avant de regarder le tableau présenté :

Montant de référence : le montant indiqué dans le tableau présenté correspond au montant de référence, c'est-à-dire au montant haut de la manière de servir (plafond des montants de la fourchette de modulation).

Fourchettes de modulation du Montant de référence :

Insuffisante / A développer A consolider / Satisfaisante / Très satisfaisante / Excellente

(C.f. note de gestion 2021 : « Excellente » : montant maximum correspondant au plafond réglementaire par corps et groupe de fonction »)

Selon la nature de l'appréciation, l'agent se verra attribué un % du montant de référence.

Les manières de servir correspondent à des fourchettes de montants qui vont du simple au double environ

Evolution du CIA

Corps A+ ; A et B ; C

		2021		2022			
		AC/ SD IdF	Autres SD	AC/ SD IdF		Autres SD	
		Montant	Montant	Montant	% Evolution	Montant	% Evolution
A1	Ensemble des grades (AE, AUE, IPEF)	1 500 €	1 350 €	2 000 €	33 %	1 800 € Moins 200	33 %
A2	Emploi de cat A et 2 ^e et 3 ^e niveau de grade	1 350 €	1 200 €	1 485 €	10 %	1 320 € Moins 165	10 %
A3	Emploi de Cat A 1 ^{er} niveau de grade + ASS (corps) + infirmiers (corps)	1 200 €	1 050 €	1 320 €	10 %	1 155 € Moins 165	10 %
B	Ensemble des grades	660 €	550 €	725 €	10 %	605 € Moins 120	10 %
C	Ensemble des grades et emploi	350 €	350 €	400 €	14 %	400 €	14 %

SD IdF (Services déconcentrés d'Ile-de-France) : DRIEAT (DRIEA/ DRIEE) / DRIHL / DDI 77-78-91-95

A2 : AAE, IAE, ITPE ex IAM, OP, CTSS, IEF, DPCSR, ISIC, CED etc.

Fiches relatives à l'évolution de l'IFSE (6 fiches)

1. Attaché-e d'administration Centrale et des services déconcentrés d'Île de France - 970 agents



Une revalorisation des socles réservée aux seuls attachés d'AC et SD IdF

Avec cette mesure, les socles des attachés affectés en SD (hors IdF) souffrent de la comparaison : écarts qui peuvent dépasser les 3 000 € selon grade et groupe de fonction !

L'administration justifie cette augmentation par le fait que la moyenne des attachés d'AC et SD IdF demeure en dessous de la moyenne interministérielle après l'application de la mesure de convergence interministérielle et pour favoriser l'attractivité et les mobilités interministérielles.

La fiche indique une augmentation des socles de 500 € après mesure de convergence interministérielle.

Selon son grade et son groupe de fonction : « gain moyen estimé à environ 480 € pour environ 80 % des agents »

Groupe - Grade	Administration Centrale et SD d'Île de France	
	Socle après mesure de convergence interministérielle	Projet de Nouveau socle
G1-AAE HC	24 950 €	25 450 €
G1-CAEDAD	22 750 €	23 250 €
G1-APAE	21 750 €	22 250 €
G1-AAE	20 000 €	20 500 €
G2-AAE HC	23 200 €	23 700 €
G2-CAEDAD	21 000 €	21 500 €
G2-APAE	20 000 €	20 500 €
G2-AAE	18 400 €	18 900 €
G3-AAE HC	17 450 €	17 950 €
G3-CAEDAD	17 450 €	17 950 €
G3-APAE	17 450 €	17 950 €
G3-AAE	15 200 €	15 700 €
G4-AAE HC	16 250 €	16 750 €
G4-CAEDAD	16 250 €	16 750 €
G4-APAE	16 250 €	16 750 €
G4-AAE	14 000 €	14 500 €

2. Corps des Architecte et urbaniste de l'État – 78 agents



L'objectif de l'alignement sur les IPEF n'est pas soldé (alignement enclenché depuis 2020), seuls les groupes les plus bas ont été revalorisés. Si les plafonds réglementaires ne permettent pas l'alignement complet, il n'est pas impossible de déplaçonner : c'est une question de volonté.

L'administration rappelle que l'alignement des groupes 1 et 2 a été réalisé (dans la limite des plafonds réglementaires)

Groupes 3 et 4.1 : Évolution de 800 € pour les AUE ➔ Gains « moyens » de 600 € par AUE (dans la limite des barèmes IPEF et des plafonds réglementaires)

3. Corps des services sociaux - 106 agents

Assistant(e) de services sociaux (90 agents) et Conseiller(e) technique de service sociaux (16 agents)



Un gain minimal garanti de 200 € ! C'est un montant ridicule au regard des qualifications requises et des conditions d'exercice particulièrement difficiles pour ces métiers, mais également au regard du faible effectif et des difficultés de recrutements.

Nouveaux socles donnant des gains « moyens d'environ » 1 500 € pour les ASS et 2 500 € pour les CTSS.

L'accroissement de l'écart entre les grilles des deux corps vise à valoriser les responsabilités des CTSS.

L'administration indique que les ASS et les CTSS bénéficient d'une évolution des socles IFSE en raison des évolutions appliquées aux attachés en 2022.

4. Officiers de Port et Officiers de Port adjoints – nombre d'agents non mentionné



**Les propositions ne correspondent pas au niveau de responsabilités des OP
Les tableaux présentés montrent que socle envisagé pour un Capitaine de port en chef en G1 (grade et groupe les plus hauts) est inférieur au socle minimum d'un attaché....**

L'administration indique que les OP et les OPa bénéficient d'une évolution des socles IFSE en raison des évolutions appliquées aux attachés en 2022.

Nouveaux socles donnant des gains « moyens d'environ » 375 € pour les OP et 290 € pour les Opa

➔ Gain minimal de 200 € pour tous les agents

(...)

5. Catégories B : SACDD et TSDD – nombre d'agents non mentionné



Pas de minimum garanti pour le chantier de convergence entre ces deux corps !

Les TSCDD et les SACE sont laissés pour compte alors que leurs perspectives de carrière sont quasi nulles au vu de la faiblesse des taux de promotions en A. Et le nombre de candidats reçus au concours va encore se réduire.

Ce n'est pas parce qu'ils sont nombreux que les catégories B doivent être maintenues dans un état d'indigence.

Alignement des socles des TSDD sur ceux des SACDD : mesure visant à prendre en compte les évolutions liées à l'adhésion des corps techniques au RIFSEEP

SACDD Gain « **moyen** » de **260 €** « **environ** »

(calcul réalisé **avant** le repyramidage des fonctions exercées du G3 vers le G2 prévu dans le cadre des mesures 2022 de convergence interministérielle).

Cette mesure reste encore trop faible après une mesure de convergence interministérielle qui n'a pratiquement rien apporté à la grande majorité des agents.

Groupe 2 : les montants devraient être plus importants en prévision du repyramidage des fonctions exercées du G3 vers le G2
3^{ème} niveau de grade (SACE) au groupe 1 : **RIEN !** alors que de nombreux agents occupent des postes à responsabilités !

TSDD Gain « **moyen** » de 135 €

1^{er} niveau de grade (TSDD) : revalorisation de **200 €**

2^{ème} niveau de grade (TSPDD) : revalorisation de **100 €** la plupart auront le niveau du socle, rien de plus !

3^{ème} niveau de grade (TSCDD) : **RIEN !** alors que plus de 60 % des techniciens sont à ce grade !

SACDD

		Socle 2021		Socle convergence interministérielle		Nouveau Socle 2022	
		AC	SD	AC	SD	AC	SD
Groupe 1	3-SACE	10 725 €	9 000 €	10 950 €	9 300 €	10 950 €	9 300 €
	2-SACS	10 145 €	8 600 €	10 450 €	8 925 €	10 550 €	9 025 €
	1-SACN	9 750 €	8 345 €	9 950 €	8 500 €	10 150 €	8 700 €
Groupe 2	3-SACE	9 745 €	7 520 €	9 945 €	8 000 €	10 150 €	8 800 €
	2-SACS	9 215 €	7 000 €	9 500 €	7 550 €	9 600 €	7 900 €
	1-SACN	8 820 €	6 815 €	9 100 €	7 140 €	9 300 €	7 340 €
Groupe 3	3-SACE	8 825 €	6 920 €	9 100 €	7 400 €	9 750 €	8 400 €
	2-SACS	8 340 €	6 470 €	8 700 €	7 150 €	8 800 €	7 600 €
	1-SACN	7 850 €	6 020 €	8 100 €	6 450 €	8 300 €	6 650 €

PROJET

TSDD

		IFSE Technique pour mémoire		Socle fonctionnalisation (réunion du 14.04.2022)		Nouveau Socle 2022	
		AC	SD	AC	SD	AC	SD
Groupe 1	3-TSCDD			10 950 €	9 300 €	10 950 €	9 300 €
	2-TSPDD			10 450 €	8 925 €	10 550 €	9 025 €
	1-TSDD			9 950 €	8 500 €	10 150 €	8 700 €
Groupe 2	3-TSCDD			10 150 €	8 800 €	10 150 €	8 800 €
	2-TSPDD			9 500 €	7 800 €	9 600 €	7 900 €
	1-TSDD			9 100 €	7 140 €	9 300 €	7 340 €
Groupe 3	3-TSCDD	9 440 €	7 740 €	9 750 €	8 400 €	9 750 €	8 400 €
	2-TSPDD	8 550 €	6 850 €	8 700 €	7 500 €	8 800 €	7 600 €
	1-TSDD	7 850 €	6 020 €	8 100 €	6 450 €	8 300 €	6 650 €

PROJET

(...)

6. Catégories C : Tous corps de catégorie C au RIFSEEP – nombre d'agents non mentionné



Pour masquer le faible niveau de revalorisation pour ces catégories les plus précaires, la fiche fait référence à des mesures statutaires issues de la conférence salariale ... et aussi à l'aide exceptionnelle inflation de 100 € !

Le fait de mentionner dans la fiche le gain moyen cumulé avec ces deux mesures est choquant.

- Revalorisation pour l'ensemble des agents : **200 € forfaitaire**
- Revalorisation des socles de 200 € : **uniquement pour les agents nouvellement affectés au MTECT**
- Annexe supplémentaire dans la note de gestion 2022 :

Elle concernera les adjoints administratifs, les syndics des gens de mer et les adjoints techniques « ex-PSMO » qui bénéficient déjà de barèmes alignés, les dessinateurs et les ETST.

Adjoints techniques « ex-conducteurs » : Il est précisé qu'à titre transitoire, leur grille actuelle (et leurs modalités de gestion) sera maintenue pour les agents en poste. Les agents nouvellement affectés seront pris en charge via la grille commune qui conservera un complément « chauffeur de ministre ».

- Complément « fonction d'inspection des navires » ➔ **simplifié mais pas revalorisé !**

Composé de 2 niveaux actuellement : 900 € en CSN et 540 € en ULAM) l'administration propose de le simplifier en supprimant la distinction CSN / ULAM et alignement sur 540 € (niveau « CSN » inutilisé)

La CGT s'y oppose. Alors que nous avons obtenu la cotation de tous les niveaux de grades en catégorie A, pourquoi exclure une fonction en catégorie C ?

