



Le RIFSEEP

Pour les agents techniques
et administratifs

Actualité 2022

- Janvier à avril 2022 : Négociations menées au Ministère portant sur les modalités de gestion (socles, ventilation, forfaits)
- Juin 2022 : Parution de la note de gestion

Pour les corps techniques

HIER

**PSR
ISS**

AUJOURD'HUI

**RIFSEEP :
IFSE et CIA**

Systeme précédent

PSR

Versé à l'année n

Dépend :

- Du grade, du corps,
- Résidence administrative

ISS

Versé à l'année
n + 1

Dépend :

- Du grade, du corps , de l'échelon (ITPE)
- D'un coefficient individuel (CMI) modulé en fonction de la manière de servir de l'agent harmonisé chaque année
- De la moyenne par corps
- Du coefficient géographique

Si changement de grade, de corps => impact sur l'ISS l'année suivante

Nouveau système le RIFSEEP

IFSE

Versé à l'année n

Dépend :

- Du grade, du corps,
- Du groupe de fonction (poste)

CIA

Versé à l'année n

Dépend :

- Du grade, du corps
- De la « manière de servir »
- De l'enveloppe allouée par la
ministère

Le CIA est remis en jeu tous les ans



**le montant indemnitaire peut baisser d'une année
sur l'autre**

Si changement de grade, de poste => impact immédiat sur l'IFSE

Bascule au RIFSEEP

PSR 2021 + **ISS 2021** + **Revalorisation catégorielle** = **IFSE 2021 « technique »**

Définition des montants socles par groupe

IFSE 2021 « technique » → **IFSE 2022** + **Éventuel complément**

Ventilation des postes en groupe de fonction

Forfaits liés aux événements de carrière



Liste des compléments IFSE

- Prime informatique : ce complément est versé aux agents bénéficiant d'une qualification reconnue au MTE et qui exerce des fonctions en lien avec cette qualification
- Indemnité de régisseur
- Complément Corse
- Inspection des navires (versée actuellement au TSDD ex CAM)
- Contrôle des transports terrestres
- Adjoint au directeur
- Agents placés à la tête d'unité à compétence territoriale en DIR
- TSDD au 1^{er} niveau de grade en DIR
- Qualification comité de domaine : maintien pendant 12 mois en cas de perte de la qualification; montant appliqué correspond à la meilleure situation en cas de cumul de qualification



Evènements de carrière

forfaits



Changement
de groupe de
fonction



Promotion de
grade



Promotion de
corps



Tous les 4 ans, si
pas de changement
de poste : + 200 €

Exemple

Un agent occupant un poste de groupe 3 mute sur un nouveau poste, classé en groupe 2. Une fois appliquée la variation d'IFSE définie par le changement de groupe de fonctions (de groupe 3 vers groupe 2), il faut vérifier que le montant d'IFSE obtenu soit égal ou supérieur au nouveau socle d'IFSE de l'agent (socle du G2, niveau de grade et du type de service d'appartenance).

Evènement de carrière (mutation)

Effet de changement
de groupe de fonctions (GF)

Poste en G3



Poste en G2

+ xx €

Forfait IFSE
« changement
GF »

IFSE initiale



IFSE obtenue

≥ Socle
IFSE G2



Eventuel
complément IFSE

Changement de fonction : montants

		Administratif		Technique	
		AC/SD IDF	SD	AC/SD IDF	SD
A	Vers un groupe ascendant	+ 800 €	+ 700 €	+ 1 340 €	+1 010 €
	Au sein du même groupe	+ 480 €	+ 420 €	+ 810 €	+ 610 €
B	Vers un groupe ascendant	+ 630 €	+470 €	+ 630 €	+470 €
	Au sein du même groupe	+ 380 €	+ 290 €	+ 380 €	+ 290 €
C	Vers un groupe ascendant	socle	socle	socle	socle
	Au sein du même groupe	+ 200 €	+ 150 €	+ 200 €	+ 150 €

Promotion de corps : montants

	Technique		Administratif	
	AC/SD IDF	SD	AC/SD IDF	SD
B en A	+ 1 240 €	+ 940 €	+ 1 240 €	+ 940 €
C en B	+ 670 €	+500 €	+ 940 € (SACS) + 670 € (SACN)	+710 € (SACS) + 500 (SACN)

Promotion de grades : montants

		Technique		Administratif	
		AC/SD IDF	SD	AC/SD IDF	SD
A	Changement de grades supérieurs	+ 2 000 €	+ 1 500 €	+ 1 980 €	+1 500 €
	ITPE vers IDTPE	+ 3 500 €	+ 3 000 €	+ 1 980 €	+ 1 500 €
B		+ 980 €	+740 €	+ 980 €	+740 €
C		+ 390 €	+ 160 €	+ 390 € (AAP1) + 350 € (AAP2)	+ 160 € (AAP1) + 100 € (AAP2)

Changement de poste

L'administration propose :

- Si changement de service d'affectation (et/ou de résidence administrative en SD)
- Si le poste précédent a été occupé au moins 3 ans

La CGT veut : l'abandon de la condition de durée

• L'administration propose :

- IFSE à la hausse si groupe de fonction à la hausse
- IFSE à la baisse si groupe de fonction à la baisse

La CGT veut : la suppression du principe de baisse de rémunération lors d'un changement de groupe de fonction.

Changement de groupe de fonction



Tous les 4 ans,
si pas de
changement de
poste



L'administration propose :

- 200 € si pas d'augmentation d'IFSE par ailleurs sur la période

La CGT veut :

- **une réévaluation plus fréquente,**
- **un montant revalorisé pour prendre en compte l'inflation sur la période**
- **l'application du décret officiel : pas de condition sur l'évolution de l'IFSE par ailleurs. L'expérience acquise n'est pas moindre si on a été promu !**

Promotion de
grade / de
corps

La CGT veut : Aucune différenciation entre les services déconcentrés et l'administration centrale



Groupe de fonctions et socles

Définition des socles

- Mouvement général d'harmonisation interministériel pour les corps administratifs et d'harmonisation au MTE entre techniques et administratifs, menant à des revalorisations.
- Autonomie « de façade » des EP dans leur gestion RH.

La CGT veut :

- **Des montants de primes harmonisés entre les corps comparables du ministère**

IGN : groupe B2 3ème grade -> IFSE 'technique' : 8650 €,

MTE : socle B2 3ème grade : 10150 €.

125€ à gagner par mois !

- **Que les mesures catégorielles soient aussi financées pour les EP**

Groupe de fonctions et socles

Ventilation des postes dans les groupes de fonction

les postes sont affectés à un groupe de fonction selon des critères de « fonction, sujétion, et expertise » : en fait, énormément basé sur le niveau hiérarchique : 4 groupes pour la catégorie A, 3 pour les B, 2 pour les C.

La CGT veut :

- Une ventilation permettant à de nombreux agents de dérouler une carrière, notamment technique, sur plus de 2 groupes
- Une concertation OS* / structures pour la répartition des postes dans les groupes

* organisations syndicales



Groupe de fonctions et socles

Cas des agents de catégorie C ou B sur un poste de catégorie B ou A

La CGT veut :

- une bonification permettant à minima d'atteindre le montant socle correspondant au poste occupé**



Le CIA

La CGT veut réduire les effets néfastes du CIA par :

- **La restriction de la fourchette du CIA autour du montant de référence, afin d'éviter des écarts de CIA trop importants entre agents**
- **L'évaluation collective du montant du CIA au niveau de l'unité de travail**
- **Un montant du CIA sur l'équivalent d'un temps plein pour les agents en temps partiel thérapeutique**



Et après ?

La CGT veut :

- **Une actualisation annuelle des socles et des montants IFSE versés, en fonction de l'inflation**
- **Une renégociation périodique des autres éléments de la note de gestion**
- **L'intégration des primes au salaire**

Fédération
Nationale
Équipement
Environnement

la
cgt

Et vous, que souhaitez vous ?





Contacts CGT – Rifseep

- Administratifs - idelma.collymore@val-doise.gouv.fr
- IGN - marion.gaudon@ign.fr
- Techniques - bruno.piel@cerema.fr
sophie.averadere@nievre.gouv.fr