



FNEE CGT

Fédération Nationale
des personnels

des ministères de l'Écologie,
de la Cohésion des Territoires, de la Mer,
des Transports et du Logement



Fédération Nationale de l'Équipement et de l'Environnement CGT - 263 rue de Paris - case 543 - 93515 Montreuil Cedex
Tél. : 01 55 82 88 75 - Mail : fd.equipement@cgt.fr - Site internet : www.equipementcgt.fr

Compte-rendu de la réunion du 9 mars 2022

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

Pour mémoire : [Compte-rendu de la première réunion du 10 décembre 2021](#)

Ordre du jour :

- Présentation des projets de grilles et socles IFSE
- Présentation des compléments IFSE
- Point d'étapes sur les suites de la bascule de décembre 2021
- Calendrier et ordre du jour de la prochaine réunion

SUITES DE LA BASCULE DE DÉCEMBRE 2021

Bilan d'avancement des opérations de bascule : 8 500 agents

Notifications droits ISS 2020 : en cours de contrôle et de notification => objectif fin avril 2022

Paiement des droits ISS 2020 : fin du 1^{er} semestre 2022

Toutes les organisations syndicales sont revenues sur la mise en œuvre de bascule menée à la hussarde fin 2021 et pour laquelle demeurent de nombreuses difficultés. Par manque de temps, le sujet devant être traité à la fin de la réunion, la DRH n'a répondu à aucune question.

Pour solde de tout compte la DRH invite les organisations syndicales à faire remonter les difficultés rencontrées pour les traiter une à une !

Nous ne pouvons que constater l'incapacité de l'administration à mener la réforme qu'elle a choisi d'engager, imposant un planning qu'elle n'arrive pas à suivre, générant des problèmes similaires un peu partout qu'elle peine à résoudre.

L'Outre-Mer considérée comme un service déconcentré, alors que pour la PSR elle était comptée comme un service d'administration centrale : une régression est inadmissible !

La DRH refuse de considérer les agents affectés en Outre-Mer au même titre que ceux affectés en administration centrale au motif qu'il existe une prime de vie chère et d'installation. La CGT conteste car elle considère qu'il s'agit d'une véritable inégalité de traitement. Par ailleurs, un grand nombre d'agents affectés en Outre-Mer sont originaires d'Outre-Mer et n'ont pas l'intention de revenir en métropole.

Valeur socle de l'IFSE < ISS + PSR !!!

Information importante : La valeur socle IFSE correspond à la valeur minimale de l'agent. Si un agent est en dessous du socle en 2021, il sera remonté à la valeur socle en 2022. Si un agent est au-dessus du socle, il gardera son niveau d'IFSE en 2022.

Les organisations syndicales ont unanimement dénoncé le fait que les socles soient inférieurs au niveau du système de prime précédent (ISS+PSR). La DRH devrait revoir sa copie.

PROJETS DE GRILLES ET SOCLES IFSE

pour la catégorie A (ITPE)

La DRH estime les sous-groupes pour les fonctions de niveau 1 et 2 suffisants et légitimes. Cette catégorie est donc répartie sur 6 niveaux. (G 1.1, G 1.2 - G 2.1, G 2.2 - G3 - G4)

[Voir pages 3 à 7 du doc. de présentation de la DRH](#)

La DRH a identifié l'absence de grade dans certains niveaux, d'où le fait de ne pas coter une valeur socle. La CGT comprend que certains postes sont réservés en fonction du grade. C'est une limitation à l'évolution de carrière, car bien souvent on doit tenir le poste d'un niveau supérieur pour prétendre à être promu à ce niveau. La CGT a cependant revendiqué la cotation de tous les niveaux car dans le temps il pourrait y avoir une évolution.

Sur l'idée qu'à travail égal, rémunération égale, la DRH refuse d'harmoniser par le haut pour une même fonction le niveau d'IFSE au motif que ce fut un échec précédemment.

Sur les cliquets de différenciation entre junior et confirmé (ITPE et IDTPE à partir du 6ème échelon), la DRH va examiner le sujet.

Sur la définition des postes, la DRH va aussi préciser ce que signifie « structure », et va ajouter quelques exemples.

En revanche, la qualification des postes à forte exposition relèvera uniquement du bien vouloir du chef de service. Nous avons obtenu toutefois que lorsqu'un poste se libère, la fiche de poste correspondante ne soit pas modifiée !

La CGT a interpellé la DRH pour les ITPE qui étaient déjà au RIFSEEP avant 2021. Bien qu'ils aient été revalorisés ils n'atteignent pas le niveau des primes de leurs collègues ITPE sous le régime de référence (ISS + PSR). Ils devraient bénéficier en 2022 du socle.

pour la catégorie B (TSDD)

3 groupes de fonctions (G1 – G2 – G3) [Voir page 8 du doc. de présentation de la DRH](#)

La DRH reconnaît enfin que lors du passage au Nouvel Espace Statutaire (NES), la revalorisation B (TSDD et TSPDD), B+ (TSCDD) est demeurée faible.

Elle reconnaît que sa proposition dans le cadre du passage ISS au RIFSEEP est en deçà de ce qui existait pour les corps techniques de catégorie B. Elle envisage de revoir sa copie, mais ajoute que la moindre évolution impacte fortement l'enveloppe de financement du RIFSEEP compte tenu du nombre d'agents concernés (9 000 sur les 15 000 techniques !).

La CGT a aussi fait valoir que le traitement identique entre les régimes indemnitaires des corps de SACDD et de TSDD était une volonté de l'administration qui ne correspondait pas à la réalité des métiers dans les services. Elle a souligné le manque de pertinence car les niveaux de recrutement sont différents pour la gestion des deux corps.

La CGT revendique l'alignement des primes des catégories B du MTE sur les TS Agriculture dès à présent, et à court terme l'alignement sur les TS Industrie et Mines.

pour la catégorie C (ETST - Dessinateurs)

2 groupes de fonctions (G1 – G2) [Voir page 9 du doc. de présentation de la DRH](#)

La DRH propose une cotation unique. Toutefois elle est en deçà de ce que percevaient certains agents, c'est scandaleux. Elle s'engage à revoir sa copie.

COMPLÉMENTS INDEMNITAIRES

Complément IFSE versé en complément de l'IFSE principal si sujétions particulières (géographiques, fonctions spécifiques...) - compléments non pérennes pour l'agent [Voir pages 10 et 11 du doc. de présentation de la DRH](#)

Il manque plusieurs reconnaissances pour les informaticiens (pupitreurs, ...). La DRH va examiner ce sujet et s'engage à réévaluer les montants.

Pour les emplois d'encadrement supérieur, la définition est restrictive et le montant très faible. L'administration s'engage à revoir sa copie.

Pour les affaires maritimes, la DRH va regarder une possible valorisation des ex-IAM devenus ITPE au même titre que pour les TSDD.

Pour le sujet des spécialistes, expert et experts internationaux, la valorisation est ridicule. Par exemple 300 € par an pour un TSDD spécialiste, alors qu'il faut 5 ans d'ancienneté et un parcours d'obstacle pour être reconnu. Par ailleurs, un système de valorisation a été mis en place, par exemple au Cerema. La DRH va revoir ce sujet. Elle a aussi intégré les besoins sur le séniorat chez les ITPE Chercheur qualifiés CESAAR ...

CALENDRIER ET ORDRE DU JOUR DE LA PROCHAINE RÉUNION

Finalisation des grilles, socles et règles de gestion 2022 : Prochaine réunion de concertation au mois d'avril

Note de gestion RIFSEEP 2022 : été 2022

Reclassement des agents dans les grilles de fonction : 2ème semestre 2022 Déclaration

Campagne CIA : calendrier commun aux autres corps au RIFSEEP