



Bascule au RIFSEEP des corps techniques

Réunion du 9 mars 2022 - 2ème réunion relative à la phase 2

Déclaration CGT

Monsieur le Directeur des Ressources Humaines,

I – Bascule technique 2021

En préambule de l'ouverture du cycle de discussion sur la mise en place du système RIFSEEP pour les corps techniques, nous souhaitons revenir sur la bascule au RIFSEEP en 2021 faite de façon abracadabrantesque et totalement opaque. Chaque jour une dizaine d'agents se plaignent de cette bascule dans les DDT 82, 54, 58, 89, 91, les DDTM 85, 13, 27, au SGC 37, les DREAL BFC, NA, AURA, Pays de Loire, à la DIR Est, DIR Med, DIR Ouest, au Cerema, à la DRIEAT, et même en administration centrale à la DGALN, au SG/DAF ...

A l'ENTE la semaine dernière, des agents nous ont indiqué n'avoir eu aucun RIFSEEP en 2021. *Est-ce un retard de traitement ou un oubli ?*

Les agents ont obtenu une simple notification du montant ISS et du montant RIFSEEP sans aucun calcul, ce qui conduit certains à entamer des recours. Or, pour calculer la bascule au RIFSEEP, les CMI 2020 doivent être connus, et avoir fait l'objet d'un exercice d'harmonisation.

Beaucoup d'agent pour lesquels il y avait une demande d'évolution, par exemple de 0,95 à 1 n'ont visiblement pas obtenu satisfaction lorsqu'ils comparent le montant 2019 au montant 2020.

Quelle justification à ces blocages qui ne semblent pas être anecdotiques ?

Les agents entrants en 2021 avec un CMI de 1 ont-ils été comptés dans la moyenne d'harmonisation bloquant ainsi l'évolution des coefficients ?

A circonstance exceptionnelle, nous exigeons des mesures exceptionnelles :

- 1/ une transparence totale avec la transmission de la note de gestion du ministère non publiée ni sur le site des ressources humaines, ni au bulletin officiel. Nous exigeons la transmission aux représentants locaux du personnel du résultat de l'exercice d'harmonisation, afin que nous puissions nous assurer qu'il s'est bien déroulé dans un cadre usuel.
- 2/ Les collègues promus en 2020, 2019, 2018 ... ont basculé avec un CMI inférieur à 1 à la différence de ceux promus en 2021, compte tenu des règles de gestion. Nous exigeons de nouveau une mesure spécifique équitable, c'est à dire adaptée à chaque situation, afin que l'ensemble des agents ayant un CMI inférieur à 1 au moment de la bascule soient ramenés à 1 pour le calcul de l'IFSE 2021. D'autant que ceux qui sont lésés, le seront durablement puisqu'ils partent avec un IFSE inférieur pour la mise en place du RIFSEEP.

II – Mise en place du RIFSEEP des corps techniques

Concernant le sujet du jour de la mise en œuvre du RIFSEEP pour les corps techniques, nous avons quelques revendications légitimes et des questionnements.

Tout d'abord, nous rappelons notre revendication que les territoires d'outre-mer soient alignés sur le niveau de l'administration centrale, selon le même argument qui conduit à aligner les services déconcentrés d'IdF avec l'administration centrale. Il s'agit de prendre en compte la cherté du coût de la vie dans ces territoires, avec par exemple des prix à la consommation allant jusqu'à plus de 90 % par rapport à ceux de l'hexagone pour certains produits alimentaires.

En 10 ans la valeur de base de l'ISS a perdu 10 % par rapport au coût de la vie et la PSR n'a pas été revalorisée selon l'inflation.

Vous proposez pour la catégorie A des socles l'IFSE qui restent inférieurs aux valeurs revalorisées et même par exemple pour le grade d'IDTPE en SD un socle maximum de 20 300 € inférieur à ce qui existe aujourd'hui (22 457 €). Non seulement vous n'avez rien prévu pour compenser la perte cumulée de plus de 7 000 € sur les 10 dernières années pour un ITPE, mais en plus vous sacrifiez la baisse de rémunération des agents techniques. C'est inacceptable surtout dans un contexte d'inflation qui suite à la crise covid, va s'accroître compte tenu des tensions au niveau mondial.

Pourquoi limiter les ITPE HC et les ITPE G1 sur les seuls sous groupes 1.1 et 1.2 et symétriquement, limiter les ITPE et IDTPE sur les seuls groupes 2, 3 et 4 ? Nous exigeons comme les corps administratifs, une cotation sur l'intégralité des niveaux et sous niveaux de fonction.

Pourquoi par exemple des niveaux indemnitaires différents entre un ITPE HC et un ITPE G1 sur une même fonction ? La CGT rappelle sa revendication légitime : à travail égal, salaire égal. Nous demandons un alignement par le haut des socles IFSE pour une même fonction, sinon ce sera une double peine pour certains agents qui auront à la fois un traitement brut inférieur et un indemnitaire inférieur.

Pour les ITPE, les sauts d'échelons ne sont pas compensés dans le nouveau système et certains y perdent !

En ce qui concerne la catégorie B, les socles RIFSEEP sont exactement ceux des catégories administratifs. Non seulement vous ne valorisez pas les fonctions techniques, mais là encore, vous sacrifiez une baisse durable des rémunérations indemnitaires, par exemple pour les TSCDD, alors que vous anéantissez celles des quelques agents bénéficiant encore de l'emploi fonctionnel. Et comme pour les ITPE, vous n'avez aucune mesure pour combler le manque à gagner depuis 10 ans d'environ 4 500 €.

Vous cotez chaque niveau de fonction pour chaque grade. C'est une différence notable par rapport à la catégorie A. En revanche tout comme pour la catégorie A, vous faites des différences en fonction du grade. Une nouvelle fois nous revendiquons à travail égal salaire égal, donc un alignement sur la valeur la plus haute pour chaque niveau de fonction. Il ne serait pas normal qu'un TSP et un TSC ne soient pas rémunérés de la même façon lorsqu'il occupe les mêmes fonctions.

L'IFSE de la catégorie C est la seule qui est substantiellement revalorisée et pied de corps, mais les dessinateurs chef de groupe en SD vont perdre 30 €. Cette générosité de l'administration en pied de corps masque surtout le fait qu'il n'y a pratiquement plus de dessinateurs et d'ETST au ministère. Pour ce qui relève de la cotation, enfin vous il n'y a aucune différence en fonction du niveau de grade pour une même fonction. Comme quoi vous pouvez bien appliquer le précepte à travail égal, salaire égal.

Dans les compléments d'IFSE que vous nous présentez, il n'y a strictement rien pour la catégorie C et nous constatons une dissymétrie par exemple pour les navigants. Quand un TSDD a un IFSE supplémentaire, l'ITPE du domaine n'a rien par exemple. Par ailleurs, l'IFSE de base + le complément peut être inférieur au fait d'augmenter de groupe de fonction.

Pour la mise en œuvre du système RIFSEEP, nous exigeons a minima qu'aucun agent ne soit en dessous du socle et que ceux qui sont au-dessus conservent leur indemnitaire.

Vous nous présentez ce jour les socles IFSE, mais rien concernant le déroulement de carrière des agents d'où les interrogations suivantes. En outre, vous auriez pu avec ces compléments réintroduire la classification actuelle chez les ITPE qui correspond à une élévation des niveaux de compétence et de responsabilité.

Un agent dont l'IFSE actuelle est inférieur au socle va-t-il bénéficier du socle en 2022 ? Si oui est-ce forfaitaire ou par une mesure individuelle de compensation ? Exposez-nous comment ça se concrétise.

Quelles seront les valeurs des tickets de mobilité à groupe de mobilité équivalent, dans un groupe inférieur ou supérieur, ainsi qu'en fonction du passage AC/SD et réciproquement ?

Comment sera valorisée la promotion de grade ou de corps ? Est-ce le socle qui s'applique ou est un ticket promotion ?

Tous ces éléments manquent à la présentation de ce jour. Il nous faut la future note de gestion pour avoir une vision globale du RIFSEEP.

Au final, le passage au RIFSEEP aurait pu améliorer bien plus la considération du ministère pour les agents des corps techniques. Mais il n'en est rien. Alors nous demandons que vous revoyez votre copie pour à minima prendre en compte nos remarques et améliorer les systèmes en ce sens.