

RÉUNION RIFSEEP POUR LES CORPS TECHNIQUES DU MTE 10 DÉCEMBRE 2021

Cette nouvelle réunion sur la mise en place du nouveau Régime Indemnitaire tenant compte des fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RISFEEP) a porté sur 2 sujets :

- la paye du mois de décembre 2021 avec effet rétroactif au 1er janvier 2021.
- de premiers échanges sur les modalités de gestion de cette prime, échanges qui seront poursuivis lors d'un cycle de réunions de janvier à avril 2022

Vous trouverez sur notre site [le document de présentation de la DRH sur ce sujet](#) RIFSEEP.

La paye du mois de décembre 2021

La bascule technique conduit à transformer PSR 2021 et ISS au 31/12/2020 corrigés des événements de carrière de 2021 en une IFSE (Indemnité relatives aux fonctions, sujétions, et à l'expertise des agents, c'est la part principale du RIFSEEP).

Un Complément Annuel (un CIA) forfaitaire complète cette IFSE et tous les agents doivent avoir un gain qui est fixé par corps et par grade.

Les organisations syndicales sont longuement revenues sur les craintes d'une baisse sensible de la paye pour ceux qui se sont mis à temps partiel dans l'année 2021. Le DRH assure que des précautions sont prises : pour les agents dont les indus sont significatifs, le MTE a décidé de reporter leur bascule à 2022. C'est aussi le cas pour les agents passés en CLM/CLD/mi-temps thérapeutique au cours de l'année 2021.

Ainsi, les agents seront informés et l'étalement d'éventuelles diminutions en paye, non seulement sera possible mais sera de plus « articulé » avec le premier versement des 1/6 de la dette d'ISS que s'apprête à rembourser l'État.

Le montant des IFSE sera de toute façon clairement fourni aux agents.

La CFDT a insisté sur des effets potentiellement délétères de coefficients de modulation individuel sur les ISS exceptionnellement bas cette année, pour X raisons, soit pour des raisons internes à un service particulier, soit pour des raisons de promotions récentes (qui entraînent des modulations à la baisse, de 5 à 10 %). Un agent promu en 2020 risque d'avoir une IFSE amoindrie pendant des années, cette situation nous paraît anormale.

Le DRH a répondu sur le premier point (cas d'un service particulier) que sous réserve de signalement par les directions concernées, ces situations seront corrigées si nécessaire. Pas de réponse sur le second point.

Concernant le remboursement de la dette ISS payable sur 6 ans, un décret va être publié au Journal Officiel, et il sera applicable dans les Établissements Publics, le DRH indique qu'il n'y aura

pas de "souplesse" – "le décret est le même pour tous". Le ministère apportera des fonds. Tous les corps concernés par les ISS seront visés, y compris les IPEF.

Les premiers échanges sur les modalités de gestion du RIFSEEP :

L'administration indique que les groupes de fonction ne vont pas être simples à constituer. Les organisations syndicales amènent d'autres problématiques : comment définir les socles ? quels compléments à ces socles ? quelle reconnaissance des spécialistes ? ou de l'expérience dans ce dispositif ? quid des agents en PNA dans d'autres ministères ?

Ces modalités de gestion (groupes de fonction, socles par groupes, évolution en cas de mobilité...) ne sont pas définies à ce stade et feront l'objet d'échanges lors des réunions de début 2022 à venir.

La CFDT a toutefois insisté sur la question très concrète du maintien des cliquets des échelons 5-6 des ITPE et IDTPE (divisionnaires) : rien n'y a fait, le DRH a réservé sa réponse (« *à voir en 2022* »). Puis nous avons évoqué la question des intérimaires ; là, le DRH a été plus précis, pour lui, cela peut se concrétiser par un CIA.

De manière plus générale, le DRH précise que les compléments d'IFSE reposeront sur des « *critères objectivables et objectivés, par exemple en cas de postes en recouvrement.* »

Le DRH est OK pour revoir le montant qui est habituellement attribué tous les 4 ans pour reconnaître l'expérience professionnelle. Pour l'instant, c'est 200 € par mois, des échanges pourront avoir lieu sur le sujet.

Le DRH précise que même si les Établissements Publics (EP) sont "libres de leur politique indemnitaire", le cadrage ministériel sera la base de "discussion" pour l'application aux ITPE, TSDD, ETST, ou Dessinateurs qui y sont affectés. La CFDT exige de la cohérence entre les politiques indemnitaires dans les EP et celle au ministère. Le DRH admet que notre interrogation est bien fondée.

Une foire aux questions sur la « bascule RIFSEEP » est [en ligne sur notre site](#).

* * *

Hors RIFSEEP, le DRH profite de cette rencontre avec les représentants des personnels pour évoquer la décision de la ministre de la Fonction Publique d'harmoniser les primes des catégories A et B, par le haut, sur le plan interministériel ([cf. article Acteurs Publics](#)).

L'écart entre les niveaux indemnitaires Attachés et ITPE pourrait se réduire mais perdurera tout de même. Réunion à venir en janvier, fin de la parenthèse.