



RIFSEEP DES CORPS TECHNIQUES

RÉUNION DU 14 AVRIL 2022

C'était a priori la dernière réunion de concertation avec les organisations syndicales avant un projet de note de gestion d'ici la rentrée 2022.

La CFDT en a profité pour demander si un calendrier de concertation était bien prévu sur les « *aspects salaires au MTE* », notamment pour ce qui concerne l'indemnitaire (cf. [notre question en Comité Technique Ministériel](#)), ce à quoi le DRH a répondu qu'un agenda social devait être construit pour 2023 et qu'il y aurait une concertation à l'automne.

La CFDT a insisté pour une concertation sur les mesures sociales 2022 ; le DRH a répondu que les mesures catégorielles seront évoquées.

Puis, dans le strict cadre du RIFSEEP, nous avons :

- souligné que, **pour nous, une promotion en service déconcentré devrait a-priori valoir autant qu'une promotion en Administration Centrale**
- rappelé notre demande **qu'un agent qui assure un intérim** d'une catégorie supérieure bénéficie d'un « + » autre que via le CIA (Complémentaire Indemnitaire Annuel)
- demandé que **les compléments de primes s'appliquent** seulement une fois que le socle indemnitaire est bien atteint, afin que les agents bénéficient bien de 100 % des compléments.
- fait part de notre satisfaction que **le « cliquet » d'échelon chez les ITPE et IDTPE** soit conservé.

Sur nos demandes (dont certaines ont été traitées par d'autres syndicats) :

En cas de promotion, l'IFSE augmente de manière forfaitaire (promotion de corps, de grade, ou détachement dans un emploi fonctionnel). Soit on bénéficie du forfait, soit on est amené au socle de la catégorie ou du groupe de fonctions que l'on rejoint.

Nous interrogeons l'administration sur les raisons qui amènent à une distinction entre promotion en SD ou en AC et SD d'Île-de-France car une promotion vient pour nous couronner une carrière ou reconnaître des connaissances et compétences acquises. Le DRH n'est pas défavorable à harmoniser cela mais « *il faut y réfléchir car c'est l'ensemble des corps qui seraient concernés, et le budget serait très important, il faudrait voir ce point dans l'agenda social mentionné en début de séance.* » La CGT soutient notre point de vue.

Le DRH refuse notre demande qu'un agent qui assure un intérim d'une catégorie supérieure bénéficie d'un « + » autrement que via la prime au mérite du CIA (un « Complémentaire Indemnitaire Annuel »). Pour nous, les compétences doivent être reconnues dans la part pérenne de sa prime (l'IFSE).

Pour mémoire, le Rifseep comprend :

- une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), 80 à 90 % de la prime
- un complément indemnitaire annuel (CIA), 10 à 20 % de la prime, qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent, et qui varie chaque année.

Sur les compléments de primes, le DRH confirme qu'ils s'appliquent bien après que l'agent est mis socle. Ainsi, un complément s'ajoute à l'IFSE principale, lorsqu'il y a des particularités sur son poste (ex. prime informatique, ou prime géographique).

Le cliquet pour le passage du 5^e au 6^e échelon pour les grades d'ITPE et d'IDTPE (cf. ce qui se passait dans le cadre de l'ISS) est conservé.

* * *

Un problème d'homogénéité des mesures discutées entre ce qui sera fait au ministère et ce qui sera fait dans les Établissements Publics sous tutelle, a été soulevé. Le DRH indique que ses services veilleront à ce qu'il y ait une convergence même s'il rappelle leur autonomie juridique ; en ce sens des instructions pourront être données aux EP par « courrier ».

Au sujet des postes en « recouvrement » : L'administration refuse d'attribuer des revalorisations d'IFSE ou même des compléments pour des agents de catégorie C sur des postes de B (ou de B sur des postes de A). Le DRH précise que le groupe de fonctions le plus haut sera pris comme référence dans ces cas précis. Les postes sont parfois publiés sur des catégories différentes et dans certaines notes de gestion RIFSEEP, on trouve des valorisations de prise en compte des recouvrements. Il faudra revenir à la charge.

Pour ce qui concerne les mobilités, avec les autres organisations syndicales, la CFDT est satisfaite qu'il n'y ait plus de baisse lors d'un changement de groupe descendant. Pour bénéficier d'une hausse, il faudra tenir un poste au minimum 3 ans. Il restera des hausses de primes pour aller vers l'AC et SD d'IdF, et des baisses lorsqu'on fera le trajet inverse (vers les services déconcentrés).

« Clause de revoyure » : tous les quatre ans. Un montant forfaitaire est attribué aux agents restés sur un même poste, au titre de l'expertise (200 euros annuels tous les 4 ans : en quarante ans de carrière, un agent resté sur un même poste aura donc une prime qui aura augmenté de 166 € par mois).

Comité de domaine et CESAAR (comité d'évaluation scientifique des agents en activité de recherche) : vu les montants proposés, certains spécialistes sont peu reconnus en termes de primes mais le DRH indique qu'il va « regarder le sujet ». À la demande de la CGT, une « labellisation CESAAR » devrait être valorisée.

* * *

Enfin, les chiffres permettant de comparer les montants de primes 2021 et 2022 sont évoqués. C'est souvent le « CIA » qui permet d'obtenir la majeure partie de l'augmentation. **On se demandait « où sont passés les millions ? » : ils sont dans les primes au mérite !**