



ENVIRONNEMENT
TERRITOIRES
AUTOROUTES
ET MER

Réunion de présentation des mesures catégorielles 2022 (RIFSEEP) 9 juin 2022

Administration: M. Jacques CLEMENT – DRH, M. Jean-Edmond BEYSSIER, Mme Caroline TRANCHANT

CFDT: Lionel Althuser, Claude Guillet, Nathalie Pesson, Eric Tavernier

Les organisations syndicales font des prises de parole liminaires quand elles en ont (CGT, FO, et CFDT). [Voici la nôtre ici en lien.](#)

Le DRH répond sur différents points soulevés :

- les mesures catégorielles viennent en complément du relèvement du point d'indice
- au travers des mesures catégorielles qui sont proposées, le MTECT vise à augmenter le pouvoir d'achat, mais vise également un équilibre / une équité à deux niveaux : d'une part au sein de notre ministère de manière à ce que **ceux qui ont les mêmes fonctions bénéficient du même niveau de prime** (« *même si tout n'est pas forcément faisable en un coup* »), d'autre part **le MTECT est attaché à une convergence indemnitaire interministérielle** mais certains chiffres ne sont pas connus même de l'administration. « *Nous sommes en difficulté pour faire un état des lieux précis de ce qui se passe dans les autres ministères car nous n'avons pas tous les éléments mais seulement ceux qui sont publics* ». Toutefois, le DRH/D reconnaît que certains signes ne trompent pas : certaines arrivées sont compliquées par des écarts de prime (par exemple, des attachés en Ile-de-France). Le DRH/D cite le cas des IFSE, mais aussi le CIA des personnels « A+ ». Selon lui, c'est la première fois que le ministère mobilise des enveloppes sur ces catégories
- le DRH/D partage l'idée de convergence des grilles de fonction, qui doivent être équivalentes entre corps
- le DRH/D ajoute, en réponse à la CFDT, que sur les personnels de catégorie B, la convergence entre les grilles des personnels administratifs et des personnels techniques est un élément qui contribue à **lutter contre les inégalités entre femmes et hommes** puisqu'il est connu qu'il y a plus de femmes chez les administratifs que chez les techniques
- sur les catégories A, le DRH/D reconnaît que les écarts demeurent importants
- le **DRH/D explique qu'il faut agir sur les socles** car les nouveaux arrivants sont placés au socle (c'est à dire le minimum garanti à chaque agent pour son poste). Sans agir sur les socles, on risquerait de perdre l'effet de revalorisation, en particulier pour les plus jeunes entrants. Il précise qu'on ne joue pas que là-dessus, pas que sur le socle, on prévoit bien un minimum de gain garanti pour chaque corps, en plus de la revalorisation des socles
- selon le DRH/D, le traitement des assistants sociaux est convenable au MTECT, en tout cas par **rapport aux autres ministères.**

Dans le débat, **la CFDT** avec d'autres organisations syndicales, relève qu'il n'y a pas toujours des gains minimums garantis aux agents pour cette année 2022. Ainsi, si un agent n'est pas au socle, il risque de n'avoir qu'un gain que l'on peut qualifier de dérisoire.

En outre, pour les catégories B, **la CFDT** demande d'une part des précisions sur le % d'agents concernés par les relèvements de socle (ces relèvements peuvent être de plus de 400 €), et d'autre part nous mettons en avant qu'on ne sait pas si certains SACDD ne sont pas à zéro euro d'augmentation pour cette année 2022.

Le DRH explique qu'il faut voir les mesures sur les catégories B comme étant dans la continuité des revalorisations précédentes (en 2021), où des montants étaient garantis, soit dans le cadre de la convergence interministérielle, soit dans le cadre du passage au RIFSEEP. Les B ne seraient pas, selon la DRH, la cible des mesures de convergences, car dans les moyennes interministérielles sur le plan indemnitaire. Côté **CFDT**, nous objectons qu'il s'agissait de mesures 2021 et que tout le monde gagnerait à avoir un tableau pluriannuel présentant les minimums de gains garantis.

Le DRH/D prend le point et demande à ses services de partager les gains à différentes étapes pour les corps concernés soit par le RIFSEEP, soit par la convergence interministérielle. Il nous promet une vision globale. C'est un point positif.

Au passage, le DRH/D met en avant que les SACDD vont être concernés par un « repyramidage » pour 10 % des emplois.

Les agents en « quasi statuts » feront l'objet d'un point particulier qui sera remonté aux ministres car il faut une progression.

Les agents « Berkani » font l'objet d'une mesure 2021 qui sera payée en 2022 (avec un gain de 630 euros bruts annuels en moyenne – ils toucheront donc 1260 euros en 22 au titre de 21 et 22).

La question des agents dans les Etablissements Publics est abordée : pour les corps qui leur sont propres, c'est à eux de voir ce qu'ils peuvent proposer à leurs agents. Pour ce qui est des agents qui sont affectés dans ces Etablissements, mais qui appartiennent à des corps du ministère, les Etablissements reçoivent les crédits qui correspondent aux augmentations décidées au MTECT via la SCSP.

Les différentes mesures :

0 - Mesures indiciaires	1 468 000 €
Mise en œuvre du protocole PPCR	823 000 €
Marins - négociation collective annuelle obligatoire ¹	300 000 €
Mesures en faveur des professeurs techniques de l'enseignement maritime (PTEM)	12 000 €
Revalorisation SMIC - impact OPA	333 000 €
1 - Bascules des corps techniques au RIFSEEP	5 700 000 €
2 - Evolution de l'IFSE	2 898 000 €
Evolution des grilles ASS/CTSS et des CED	184 000 €
Evolution des grilles des CED	34 000 €
Revalorisation des attachés d'AC	370 000 €
Evolution des TSDD	560 000 €
Alignement des SACDD sur les TSDD	400 000 €
Revalorisation des cat C	935 000 €
Evolution des grilles des OP/OPa	40 000 €
Clause de revoyure RIFSEEP	110 000 €
Augmentation des AUE	40 000 €
Impact création du corps des AE sur les emplois d'AC et les emplois DATE	225 000 €
3 - Evolution 2022 du CIA	2 060 000 €
4 - Mesure en faveur des OPA	1 000 000 €
Prime de rendement	660 000 €
Complément annuel	340 000 €
5 - Mesures au titre de la nouvelle politique de rémunération des militaires	780 000 €
6 - Autres mesures indemnitaires	360 000 €
Moyens hauturiers des affaires maritimes	210 000 €
Alignement indemnitaire des services à compétence nationale (STRMTG-CETU-ENTE) sur les barèmes AC	150 000 €
TOTAL	14 266 000€

Les fiches de mesures catégorielles fournies par l'administration sont passées en revue ; elles concernent les revalorisations d'IFSE :

- pour les Architectes et Urbanistes de l'État, l'effort de rattrapage vers les IPEF est poursuivi
- il n'y a pas de mesure pour les ITPE (mais eux sont concernés par les revalorisations liées au passage au RIFSEEP, avec les TSDD pour une enveloppe globale de 5,7 M€)
- les attachés ont déjà fait l'objet d'une mesure en début d'année ; ceux de centrale et des SD d'Île-de-France vont bénéficier d'un relèvement du socle de 500 euros bruts annuels pour se rapprocher de la moyenne interministérielle (ils restent en-deçà, néanmoins). 80% de cette population en bénéficiera
- concernant les CED, **la CFDT** demande l'alignement sur les attachés, ce qui nous paraît une revendication accessible, notamment au vu de la faible quantité des effectifs. Ils ont une revalorisation garantie de 200 €
- les assistants de services sociaux et conseillers(es) techniques de service sociaux ont aussi une revalorisation garantie de 200 €
- les officiers de port et officiers de port adjoint ont aussi une revalorisation garantie de 200 € ; la DRH va retravailler la grille des groupes sur l'invitation des OS pour faciliter attractivité de ce corps.

- les gains moyens des TSDD sont de 135€ et ceux des SACDD sont des 260 €. **La CFDT** demande si les mesures annoncées début 2021 visant les mesures ISS et des coefficients de grade ont été intégrées au RIFSEEP. Le DRH/D l'assure.
- pour les agents de catégorie C au RIFSEEP : augmentation de la grille pour alignement sur le SMIC et bas de grille. Des informations complètes et détaillées seront communiquées ultérieurement. Concernant les compléments fonctions inspections des navires, le niveau CSN non servi sera maintenu, des réponses seront apportées sur la date initiale du montant ULAM et l'éventuelle augmentation au-delà de 540€.

CIA

- les tableaux des fourchettes n'évolueront pas EN POURCENTAGE, mais en chiffres qui seront changés
- pas de clés de répartition en % à l'intérieure de chaque catégorie, mais sont à priori fournies chaque année
- différence A1 & A2, mêmes fonctions, seule différence le corps d'appartenance
- différentiel entre B & C, très faible alors qu'il y a des possibilités de transferts sur 10% du montant. Clément : OS avait dit en 2021 favoriser C.
- +33% pour les A+ ! Argument DRH : dû au décrochage de notre ministère par rapport aux autres.
- le différentiel de CIA ne permet pas de compenser financièrement le fait d'occuper un poste relevant de responsabilités normalement dévolues à une catégorie supérieure.
- le calcul d'enveloppe se fait par service avec notification à chaque chef de service sur effectifs présents. Cependant, si un service (petit en général) le demande, il peut y avoir ajustement pour des situations particulières. L'application de l'adjectif « petit » reste imprécis, mais la plupart des DDT ne sont pas concernées, tout est une question d'appréciation...
- date d'attribution : il y a toujours des effets de bords. Concernant l'ATE, les différences de date entre chaque ministère vont faire l'objet d'un chantier de convergence.

Il apparaît, au fur et à mesure, de la réunion que la philosophie première du DRH, dans ses choix de revaloriser ou non l'IFSE, est l'attractivité de nos postes à l'interministériel ou mobilités des agents qui reviennent au MTE.

À la question des OS sur l'incidence de ces mesures catégorielles sur la principe d'une revalorisation de l'IFSE tous les 4 ans, le DRH/D répond qu'il n'y aura pas cumul, mais avons-nous bien compris ?

La note de gestion sortira fin juillet, si elle passe les visas de Bercy, DGAFP et du CBCM, sinon début septembre, ce qui nous semble trop tardif.