

CTE du 21 novembre 2022

Passage au RIFSEEP des agents des corps techniques

1 - Rappel de l'objectif et du contexte

Pour mémoire, la bascule technique des agents des corps techniques (ITPE, TSDD, ETST, dessinateur) au RIFSEEP a été réalisée sur paye de décembre 2021, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2021.

Parution de la note de gestion RIFSEEP du MTECT du 26 juillet 2022, incluant désormais les corps techniques. Application de la note avec effet au 1^{er} janvier 2022.

En 2022, triple objectif de la DRH du Cerema de :

- transposer et adapter le référentiel indemnitaire RIFSEEP du MTECT à l'organisation du Cerema ;
- positionner les agents dans les groupes correspondants, vérifier leur situation indemnitaire puis appliquer les mesures en gestion le cas échéant (remises au socle,...).
- s'interroger sur les compléments indiqués par la note ministérielle ;

1 447 agents concernés au Cerema au 1^{er} janvier 2022.

	Grade	Nombre d'agents	Total
A	ITPEHC	40	718
	ICTPE 1	28	
	ICTPE 2	38	
	IDTPE	244	
	ITPE	368	
B	TSCDD	376	604
	TSPDD	162	
	TSDD	64	
	Géomètre principal	1	
	Géomètre	1	
C	Dessinateur en chef	7	14
	Dessinateur	7	
C	ETPST	65	111
	ETST	46	
Total		1447	

A noter pour les agents IGN (une douzaine d'agents au Cerema) :

- bascule effectuée sur paye de juillet 2022 ;
- la note du MTECT retient l'application d'une grille commune aux agents de cat B (SACDD, TSDD et géomètres de l'IGN). Pour les ITGCE (cat A), pas de reclassement prévu tant que l'IGN n'aura pas produit sa grille de fonctions.

2- Éléments de synthèse de la note de gestion ministérielle

2-1 Les grilles de fonctions

- grille des ITPE : 4 groupes principaux, dont 2 sous-divisés en 2, soit 6 groupes au total
 - un format peu utilisé pour les catégories A déjà au RIFSEEP (pour mémoire, IPEF = 8 groupes, AC = 4 groupes, AUE = 7 groupes, AAE = 4 groupes, ITPE ex IAM = 6 groupes, IAE = 7 groupes, CED = 3 groupes)
- grille commune pour les TSDD et les SACDD : 3 groupes
- grille commune pour les agents de catégorie C (dessinateurs, ETST, mais également AAAE et ATP) : 2 groupes

Pour distinguer les groupes et les postes, le MTECT :

- précise que niveau N est le 1^{er} emploi supérieur sur emploi DATE ou directeur
- distingue les N-1 selon qu'il y ait ou non des niveaux inférieurs ;
- n'introduit pas la notion du nombre d'agents encadrés ;
- introduit de nouvelles notions, par exemple : « poste à forte exposition », « fonction avec forte expertise », « éligible à emploi fonctionnel ».
 - « Forte exposition » (pour les ITPE, TSDD et SACDD) déterminée par les 3 **critères cumulatifs** suivants :
 - degré d'exposition (ex : représentation du service dans les instances de pilotage)
 - contraintes de réactivité du poste (sujétions en termes de disponibilité et de réactivité immédiate, selon un calendrier impératif et contraint)
 - technicité et compétences particulières pour la réalisation des missions (ex : utilisation d'un logiciel particulier) ou des expertises (juridique, technique...)
 - « Fonction avec forte expertise » (pour les ITPE) :
 - Fonctions nécessitant une connaissance théorique et de l'expérience dans un domaine, lié au poste et s'exerçant avec autonomie. Compétences conduisant au développement d'outils et de méthodes pour faire évoluer le domaine.
 - Ces fonctions peuvent être celles des agents qualifiés par comité de domaine.

2-2 Les compléments d'IFSE

- fin du séniorat (4 points ISS pour les ITPE < 6^e échelon avec un parcours scientifique et technique) pour les ITPE bénéficiaires de la bonification au 31/12/2020 dont les 4 points d'ISS ont été soclés à l'IFSE.
- des compléments en euros pour les agents qualifiés par un CEST :

	Spécialiste	Expert	Expert international
Agents de catégorie A	600 €	900€ pour groupe 1,2,4 1 200€ pour groupe 3	1 200 € pour groupe 1,2,4 1 500€ pour groupe 3
Agents de catégorie B	600 €	900€ pour groupe 1,3 1 200€ pour groupe 2	1 200€ pour groupe 1,3 1 500€ pour groupe 2

A noter : le complément est maintenu pendant 12 mois en cas de perte de la qualification.

En cas de qualifications multiples, le montant appliqué correspond à la meilleure situation (pas de cumul prévu).

- pas de complément prévu pour les agents qualifiés par le CESAAR

2-3 En gestion

Pour s'approcher de l'ancien modèle des ISS, majoration de l'IFSE pour la catégorie A :

- lors du passage au 6^e échelon d'ITPE
- à partir du 6^e échelon et plus de 5 ans d'ancienneté dans le grade d'ITPE

Suppression de la baisse de l'IFSE en cas de changement de groupe de fonctions descendant (pour tous les corps/grade).

3/ Propositions de la DRH du Cerema

Le cadre de gestion des agents du Cerema reste la note RIFSEEP du MTECT en vigueur (socle, complément, ticket promotion, prime informatique...). En revanche, le Cerema réalise son propre référentiel de fonctions et adapte certains montants selon les dispositions ci-après.

3-1 Le référentiel des groupes de fonctions

3-1-1 La démarche

Partir du référentiel du MTECT et le décliner au sein du Cerema en s'aidant du référentiel de fonctions de l'établissement, des organigrammes et des fiches de poste.

Proposition n°1 : adapter le référentiel à l'organisation et au fonctionnement de l'établissement

Dans ce cadre, conformément au référentiel ministériel, celui du Cerema part comme clé d'entrée principale du positionnement hiérarchique.

Pour autant, le référentiel ne prend pas en compte la notion d'emploi fonctionnel et adapte les notions de « Forte exposition » ou « Fonction avec forte expertise » en ouvrant la possibilité d'inscrire, après analyse de la DRH, des RSA et avis d'une commission d'établissement ad hoc, des postes fortement exposés nécessitant un niveau d'expertise spécifique en rattachant :

- au groupe 3 pour la catégorie A **les poste concernés** par la forte exposition où la forte expertise, alors qu'ils relèveraient du groupe 4 selon le seul positionnement hiérarchique ;
- au groupe 2 pour la catégorie B **les postes concernés** par la forte exposition où la forte expertise, alors qu'ils relèveraient du groupe 3 selon le seul positionnement hiérarchique.

3-1-2 Répartition actuelle des postes au sein des groupes de fonctions

Répartition des postes par catégorie :

Groupe de fonction	A
G 1.1	6
G 1.2	56
G 2.1	23
G 2.2	142
G3	45
G4	446
Total	718

Groupe de fonction	B
G1	7
G2	72
G3	525
Total	604

Groupe de fonction	C
G1	103
G2	22
Total	125

Répartition des postes par grade :

Macro-grade	Corps_grade	G 1.1	G 1.2	G 2.1	G 2.2	G3	G4	Total
	ITPE HC	1	16	5	15	1	2	40
	ICTPE 1	5	20	1	1		1	28
	ICTPE 2		5	13	18		2	38
	IDTPE		11	4	89	21	119	244
	ITPE		4		19	23	322	368
Total		6	56	23	142	45	446	718

Macro-grade	Corps_grade	G1	G2	G3	Total
B	Géomètre			1	1
	Géomètre principal			1	1
	TSCDD	4	53	319	376
	TSPDD	2	13	147	162
	TSDD	1	6	57	64
Total		7	72	525	604

Macro-grade	Corps_grade	G1	G2	Total
C	Dessinateur	7		7
	Dessinateur en chef	7		7
	ETPST	64	1	65
	ETST	25	21	46
Total		103	22	125

Impact sur masse salariale de la projection des postes dans les groupes de fonctions :

Mise au socle des droits d'IFSE de 392 agents : **coût estimé d'environ 300k€.**

Cette estimation ne tient pas compte :

- des promotions en cours de traitement dont l'effet sera de réduire le surcoût
- de la possibilité de rattacher certains postes à un groupe supérieur qui aura pour conséquence d'augmenter le surcoût

Macro-grade	nombre d'agents à mettre au socle	nombre d'agents par catégorie	% d'agents mis au socle par catégorie
A	156	718	21,73 %
B	126	604	20,86 %
C	110	125	88,00 %
Total	392	1447	27,09 %

3-2 Les compléments indemnitaires

Proposition n°2 : valoriser les agents du Cerema qualifiés par un CEST

Un complément d'IFSE est fixé selon le niveau de la qualification et indépendamment du groupe de fonctions.

	Spécialiste	Expert	Expert international
Agent de catégorie A ou B	600 €	1 200 €	1 500 €

Règles applicables au Cerema :

- En cas de perte de la qualification, le complément d'IFSE est maintenu pendant 12 mois sous réserve du dépôt par l'agent d'un nouveau dossier de qualification en anticipation de l'échéance des 4 ans.
- En cas de qualifications multiples, le montant appliqué correspond à la meilleure situation (comme au

MTECT).

Avantages :

- Le niveau de qualification est reconnu quel que soit le poste occupé (les agents qualifiés au Cerema sont dans plusieurs groupes).
- Cela encourage le recrutement d'agents qualifiés de niveau N-2 voire N-1 (difficulté actuelle à les recruter).
- Mesure financière très favorable aux agents qui vient en accompagnement de la politique volontariste de l'établissement d'augmenter sensiblement son vivier d'agents qualifiés.

Risque : Frein aux mobilités sortantes du Cerema et à la fluidité des parcours des agents.

Impact sur masse salariale : coût annuel estimé au 1^{er} janvier 2022 de **355 200€ dont un surcoût estimé de 55 800€** par rapport aux mesures du MTECT.

- 177 spécialistes x 600€ = 106 200€
- 165 experts x 1 200€ = 198 000€
- 34 experts internationaux x 1 500€ = 51 000€

Proposition n°3 : valoriser les agents du Cerema qualifiés par un CESAAR

Un complément d'IFSE est fixé selon le niveau de la qualification et indépendamment du groupe de fonctions.

Règles applicables au Cerema :

- En cas de perte de la qualification CESAAR, le complément d'IFSE est maintenu pendant 12 mois sous réserve du dépôt, par l'agent, d'un dossier de renouvellement au bout de 4 ans.
- Absence de cumul du complément d'IFSE « CEST » et du complément d'IFSE « CESAAR », le montant appliqué correspond à la meilleure situation.

Pour les agents ayant obtenu la qualification CESAAR avant la commission de fin 2022

	Chercheur	Chercheur confirmé	Chercheur sénior
Agent de catégorie A	600 €	1 200 €	1 500 €

Impact en masse salariale : **coût annuel estimé**, au 1^{er} janvier 2022, de **19 800€**

- 21 chercheurs x 600€ = 12 600€
- 6 chercheurs confirmés x 1 200€ = 7 200€
- pas de chercheur senior

Pour les agents obtenant la qualification CESAAR après la commission de fin 2022

Le dispositif CESAAR, en application de la circulaire du 27 avril 2022, prévoit le passage de 3 à 4 niveaux de qualification.

Coût non estimé : campagne de qualification en cours

	Production de recherche		Direction et production de recherche	
	Chercheur	Chercheur confirmé	Chercheur confirmé en activité de direction de recherche	Chercheur sénior en activité de direction de recherche
Agent de catégorie A ou B	600 €	1 200 €	1 300 €	1 500 €

4/ Impact sur la masse salariale de l'établissement du passage au RIFSEEP des corps techniques

Coût global estimé	1,4 M€
Bascule technique en 2021	700 k€
mise en socle des montants d'IFSE en application de la répartition des postes dans les groupes de fonctions	environ 300 k€
valorisation de la reconnaissance par un CEST	355 k€
valorisation de la reconnaissance par un CESAAR	20 k€