



ENVIRONNEMENT  
TERRITOIRES  
AUTOROUTES  
ET MER

# mesures catégorielles

## juin 2023

### Contexte

Il n'y a pas eu de bilatérale préalable à la réunion plénière qui s'est tenue le 23 juin en visioconférence, présidée par Jacques Clément, DRH du pôle ministériel. En réponse à notre questionnement, l'administration s'est réfugiée derrière les actions menées contre la réforme de retraites ; nous lui avons rappelé que nous sommes toujours restés disponibles, dans cette période, pour participer à des réunions concernant les agents et leurs droits.



La CFDT aurait souhaité plusieurs réunions dans un format de groupe d'échanges, pour parler du bilan 2022 et en particulier le financement du paiement de l'ISS. La méthode fait défaut et le dialogue social est quasiment inexistant en la matière. Les enveloppes annoncées sont insuffisantes. Certaines mesures sont globales et viennent de la Fonction publique. Les agents de catégorie B et C n'ont droit quasiment à rien. La convergence entre les grilles de fonctions est en progrès, mais il manque toujours la réduction des écarts, en particulier entre les femmes et les hommes.

### Documents de l'administration

Les documents fournis pour préparer cette réunion sont très succincts, et les mesures annoncées ne sont pas définitivement arrêtées ; les fiches établies par l'administration ne sont pas diffusables en l'état.

### Montant et contenu des enveloppes

En loi de finances, 8 millions d'euros avaient été votés et annoncés au CTM (comité technique ministériel) de septembre 2022 ; on arrive désormais à 9 millions d'euros avec des éléments complémentaires négociés. C'est moins qu'en 2022, année qui a bénéficié d'un montant important de mesures catégorielles. Sans parler de l'augmentation de 1,5 % du point d'indice, d'autres mesures ont été annoncées par le ministre de la Fonction publique, à hauteur de 5 millions d'euros, et concernent particulièrement les catégories B et C : attribution de 1 à 9 points d'indice aux bas de grilles des grades C1, C2, C3, B1 et B2 au 1<sup>er</sup> juillet 2023, puis attribution de 5 points d'indice à tous les agents au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

La question des évolutions salariales n'est pas épuisée car le ministre de la Fonction publique a engagé un chantier dit « APR » (accès, parcours & rémunérations) dont la négociation débutera en septembre 2023.

Le DRH indique que la taille de l'enveloppe conduit à des ciblage, en prenant en compte les mesures annoncées lors de la conférence salariale. La politique catégorielle doit être pluriannuelle, et celle de 2023 intègre des éléments mobilisés en 2021 et 2022.

Il précise que la convergence s'apprécie à plusieurs niveaux, dont l'interministériel. Il reste du chemin à parcourir, ainsi qu'un rééquilibrage ministériel entre la filière technique et la filière administrative. La DGAFP annonce un nouveau plan de rééquilibrage, financé spécifiquement, sans qu'on sache si c'est pour 2023 ou 2024.

On a bien la volonté d'une convergence stricte, à fonction et grade équivalents. Pour les agents de catégorie A, nous n'y sommes pas, et le projet est d'y aller par étapes, car budgétairement, on ne sait pas le faire d'un seul coup pour les différents corps de notre pôle ministériel : ITPE, AAE et IAE.

Il y a eu un financement spécifique pour payer le solde de l'ISS fin 2022, et heureusement car il s'agit d'un montant de 80 millions d'euros.

Le ministère maintient les mesures de convergence du CIA, car il est un peu en deçà des montants interministériels, et propose de modifier les règles de réexamen de l'IFSE en passant d'une fréquence de 4 ans à 3 ans.



La CFDT remarque qu'après 1 heure et demie de réunion, on n'a pas encore abordé le détail des mesures, même si les échanges concernant la politique générale de rémunération sont intéressants. Cela nécessite du dialogue social, en pluri-annuel comme le propose l'administration, c'est ce qu'on revendique avec le plan de réduction des écarts. La CFDT demande un bilan détaillé, nourri par la répartition des agents par corps et par groupes de fonctions.

## Point particulier



La CFDT constate que les CED (chargés d'études documentaires) n'apparaissent pas dans les documents fournis, et souhaite savoir si des mesures spécifiques sont prévues pour ce corps souvent mal traité.

Le DRH répond que le sujet des CED est bien identifié, mais qu'il ne répondra pas ce jour ; on distinguera les agents qui exercent les missions classiques du corps et ceux qui sont sur d'autres fonctions.

## RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel)

Auparavant, la clause de réexamen s'appliquait tous les 4 ans, pour les agents qui avaient été augmentés de moins de 200 €. Pour supprimer cet effet de seuil, on considère l'évolution indemnitaire entre 2 bornes, et on procède au réexamen en fonction de cette évolution. Les clauses de mobilité sont revues en conséquence, avec un alignement des montants entre l'administration centrale (AC) et les services déconcentrés (SD).



La CFDT demande comment a été calculé le barème pour les montants de référence, et si un agent est écarté, dans le cadre de la révision lors d'une promotion, alors que son IFSE serait plus élevée que le socle. Réponses : dans une logique pluriannuelle, on a pris en compte les enveloppes d'IFSE avec la référence de la bascule d'ISS vers IFSE, et on y a intégré la révision du montant du ticket de mobilité. Il n'y a pas de ticket de mobilité latérale dans le cas où un agent descend de groupe de fonctions. Le socle est un minimum, l'agent promu garde son montant d'IFSE, et il faut faire remonter d'éventuelles pratiques différentes.

## Alignement des corps A type

Les corps n'ont pas actuellement les mêmes groupes de fonctions, il faudra reclasser et basculer sur la grille des ITPE qui deviendra la grille commune. On a pris la situation la plus favorable entre les AAE et les ITPE. La vitesse d'avancement dépendra de l'argent disponible.



La CFDT rappelle qu'il y a encore des écarts importants entre AAE et ITPE, notamment au 3<sup>e</sup> grade. Elle demande, par rapport à la grille antérieure, en quel groupe serait classé un chef de bureau en DDI. Réponse : en groupe 4, avec un niveau indemnitaire garanti. La CFDT souligne que c'est un sentiment de rétrogradation qui apparaît, on donne d'un côté et on reprend de l'autre. On souhaite un retour des pratiques de la part des services, de la mise en œuvre, des quotas... Réponse : les montants sont strictement maintenus, c'est la conséquence d'une harmonisation. C'est sans conséquence pour les agents, il peut y avoir un réel intérêt en cas de changement de poste avec changement de groupe de fonctions. Il n'y a pas de quotas mais une masse salariale à respecter.

## CIA (complément indemnitaire annuel)



La CFDT remarque que les agents font souvent leur demande de retraite en mobilisant leur CET et leurs postes ne peuvent alors pas être publiés ; quand ils le sont, ils ne sont pas forcément pourvus tout de suite. Pour rémunérer les intérimaires qui en découlent, c'est le CIA qui est utilisé, alors qu'on pourrait mobiliser l'IFSE pour avancer sur le sujet.

Le DRH indique qu'une part de l'indemnitaire est liée à la performance ou au mérite, c'est l'objet du CIA. Le montant affecté est d'environ 1,5 million d'euros. On n'a pas prévu de modifier les modalités de gestion. L'enveloppe de CIA mise à disposition des chefs de service doit aussi servir pour l'intérim. Il n'y a pas d'enveloppe dédiée, mais pour les petits services la porte n'est pas fermée pour une discussion adaptée.



La CFDT demande si on reviendra à la gestion de 2021 pour les agents « satisfaisants », car les calculs de 2022 ont été mal perçus. Les notifications se font assez mal, il faut un rappel de l'administration centrale aux services. Pour l'IFSE, elles ne sont pas du tout compréhensibles ; il faut expliquer la situation avant et après.

Le DRH répond qu'en 2022, le but était de redonner des marges de manœuvre au dispositif et de faciliter les choses pour l'intérim. On doit statuer pour 2023, ce n'est pas encore décidé.

Pour les notifications de CIA, il est anormal de ne pas avoir un taux de couverture à 100 %, c'est le minimum de l'acte managérial. Pour l'IFSE, d'accord pour clarifier les évolutions. On verra jusqu'où on peut progresser en la matière. Ce n'est pas normal que des services mettent en œuvre des groupes de fonctions différents de ceux figurant sur la fiche de poste.

La note de gestion 2023 sera publiée au cœur de l'été pour que les services puissent la prendre en compte.