

Le livre RIFSEEP noir ou

→ Le RIFSEEP (régime indemnitaire censé tenir compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) obéit aux mêmes mécanismes que PPCR, avec pour objectif premier la maîtrise forcenée de la masse salariale et pour conséquence un appauvrissement durable des générations futures d'ingénieurs. Malgré les promesses incantatoires de l'administration sur une prétendue garantie de maintien indemnitaire, les impacts sont également nombreux et directs pour les ingénieurs déjà en poste.

S'inscrivant dans la même ligne que la loi dite de transformation de la fonction publique, le RIFSEEP est un nouveau pas vers une fonction publique d'emplois et la destruction des statuts particuliers de corps.



Snitpect-FO

**Syndicat National des Ingénieurs des Travaux Publics
de l'État et des Collectivités Territoriales - Force Ouvrière**

Combattre le RIFSEEP c'est s'opposer à l'extinction de la filière technique !

→ LES MÉCANISMES DU RIFSEEP

Pour les corps auxquels il s'applique, le RIFSEEP a vocation à remplacer la plupart des primes existantes (PSR, ISS, prime informatique, séniorat, territorialité...). Ce régime comporte deux composantes : l'indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) et le complément indemnitaire annuel (CIA) ; chaque ministère en organise la mise en œuvre détaillée à sa guise, pour chaque corps.

L'IFSE doit compter pour au moins 85% du total ; elle est indépendante de l'ancienneté et de la manière de servir. Elle repose sur une classification des postes en différents groupes*. Elle doit faire l'objet d'un réexamen lors d'un changement de groupe ascendant, lors d'un autre changement de poste (sans automaticité) et a minima tous les quatre ans (sans que ce principe de réexamen n'emporte augmentation automatique !).

Le RIFSEEP rompt ainsi le lien avec le grade et institue de nouveaux obstacles à la mobilité.

Le CIA est volatile : remis en jeu chaque année, dans la limite de l'enveloppe budgétaire allouée (pour mémoire, le CIA a été nul dans la filière administrative pour les deux premières années d'application du RIFSEEP).

Toute bascule au RIFSEEP se fait à enveloppe constante, sur la base du régime indemnitaire perçu l'année précédente ; ce principe fige les inégalités dans le temps, là où l'évolution de l'ISS par palier donnait une visibilité dans la progression.

* Le classement d'un poste dans un groupe (ou cotation) devrait théoriquement faire référence à une classification de la typologie du poste, fixée dans une note de gestion. Des directives occultes données aux services leur imposent cependant des quotas par groupe, ne permettant pas que la cotation soit le reflet fin du contenu et de l'exposition de tous les postes.

→ L'ESCROQUERIE DU PAIEMENT DE L'ANNÉE DE RETARD ISS

La DRH du MTE a décidé de conditionner le paiement de l'année de retard ISS à la mise en œuvre de son projet inconséquent de bascule au RIFSEEP. Preuve, s'il le fallait, que ce régime délétère, pendant indemnitaire de PPCR, n'est qu'un nouvel instrument destiné à appauvrir durablement les nouvelles générations d'ingénieurs.

Au-delà de cette manœuvre malhonnête, la DRH envisage un étalement du paiement de la dette sur six ans ! Posant trois soucis majeurs :

- une dévalorisation des sommes dues (par absence de réactualisation annuelle de la dette),
- un dépassement de la durée de la prescription quadriennale, qui n'assure aux agents de pouvoir récupérer une somme due que durant quatre ans,
- un financement pluriannuel qui reposera uniquement sur la confiance en nos interlocuteurs à ne pas le remettre en cause ultérieurement.

L'administration prétend que l'étalement du paiement sur six ans a pour objectif de prévenir des impacts fiscaux défavorables pour les ITPE. Il n'en est rien pour la très grande majorité des ITPE ! (hormis dans certaines situations marginales liées à la composition du foyer fiscal). Le MTE propage délibérément des propos mensongers dans le seul but d'imposer le RIFSEEP à moindre frais, aux dépens des ITPE !

La construction et le développement de la compétence collective dans le pôle ministériel passe nécessairement par la proposition d'un cadre permettant le développement de parcours techniques cohérents, qui contribuent collectivement à l'enrichissement de l'expertise. Pour les ingénieurs, cela devrait se traduire par des parcours dans des environnements professionnels variés permis par des processus de mobilité performants et /ou des parcours de spécialistes, d'experts ou de chercheurs.

Les conditions d'attractivité au ministère de la Transition Écologique ont déjà été mises à mal par une gestion toxique des ressources humaines depuis 2017, aggravée par l'imposition du protocole minoritaire PPCR puis par les déclinaisons de la loi dite de transformation de la fonction publique, notamment à travers les Lignes Directrices de Gestion (LDG) édictées au MTE.

Au-delà de la diminution du nombre de postes et des réorganisations désormais incessantes, infligées par le programme Action Publique 2022, le processus de mobilité a fortement été dégradé : disparition des trois cycles annuels de mobilité avec liste additive, remise en cause de la transparence et de l'égalité de traitement des dossiers avec la suppression des CAP nationales, repli sur soi du ministère, ne publiant plus les postes des établissements publics ou des autres ministères...



→ Dans ce contexte, la mise en place du RIFSEEP ne fera qu'accroître les freins à la mobilité (liés à une cotation des postes dictée par des impératifs budgétaires) et non la favoriser comme le prétend l'administration. Ce régime indemnitaire, inhérent par nature à chaque employeur, exacerbera les logiques de fonctionnement en silo, sans possibilité notamment de prendre en compte l'enrichissement des parcours à l'essaimage, valeur pourtant forte dans la construction des carrières des ITPE.

La reconnaissance de l'expertise est, elle, actuellement assurée par les comités de domaine techniques ou CESAAR (pour les chercheurs), se traduisant par une prise en compte des qualifications ainsi reconnues dans la progression de carrière (promotion) ou par le dispositif du séniorat.

→ Le RIFSEEP ne permet qu'une prise en compte particulièrement navrante de ces qualifications en les cotant dans des groupes de fonctions, niant toute finesse de reconnaissance de la compétence dans le contexte du poste tenu et surtout empêchant toute progression par la suite, décourageant les concernés de poursuivre dans leur spécialité... Dans ces conditions, comment l'État réussira-t-il à rendre ces carrières attractives ?

→ Sans parler de la perte d'attractivité des postes d'informaticiens ou dans des zones spécifiques (Outre-Mer), le dispositif ne prévoyant de différence de modulation qu'entre administrations centrales et services déconcentrés.

Le SNITPECT-FO s'oppose à la mise en œuvre d'un tel régime indemnitaire, nouvel outil RH de maîtrise de la masse salariale, voire de gel des rémunérations globales, dont il a dénoncé les travers dès son Congrès de décembre 2014.

→ La DRH du MTE ne prévoit pas de faire connaître les règles applicables au RIFSEEP avant 2022, tout en envisageant son effet rétroactif au 1^{er} janvier 2021 : tous les ITPE connaissant une évolution de leur situation durant cette période pourraient donc être impactés négativement par une modalité de calcul défavorable de leur RIFSEEP par rapport à ce qu'ils auraient perçu dans le système ISS et PSR.

L'inconséquence du projet de bascule au RIFSEEP annoncé par le MTE pose directement question des préjudices immédiats à redouter pour →



→ les ITPE ou IDTPE récemment passés ou en passe d'accéder au 6^e échelon (cliquet pour le coefficient de grade ISS) : le RIFSEEP ne permet aucune reconnaissance de cette expérience professionnelle en milieu de grade, là où le système ISS et PSR en assurait une valorisation systématique à hauteur d'environ 2 000 €/an, au 1^{er} niveau de grade, et de 3 000 €/an, au 2^e niveau de grade.

→ les ingénieurs en parcours de spécialistes, experts ou chercheurs ; avec le RIFSEEP, aucune perspective d'évolution pour les ITPE (cf. ci-contre).

→ tous les ITPE maintenus à un CMI bas, compte tenu des basses manœuvres de la DRH ayant organisé la non-atteinte de la moyenne en 2020 et tout spécialement les nouveaux ITPE sortis d'école, souvent victime d'un CMI injustement bas, qui les pénalisera pour toute la durée de leur carrière dans le système RIFSEEP.

→ les TSDD récemment promus ITPE : leur reclassement se faisant en majorité aux alentours ou au dessus du 6^e échelon (cliquet ISS), ils bénéficiaient jusqu'à présent d'une reconnaissance rapide de leur expérience professionnelle sur leur niveau de primes.

→ les ICTPE ou ITPEHC récemment promus et qui ont vu leur CMI injustement baissé (sans la moindre raison : la promotion se faisant sur le même poste).

→ les ITPE anciennement IAM, qui attendaient un légitime alignement de leur régime indemnitaire sur les montants moyens servis dans le corps, suite à la condamnation du MTE au Conseil d'État pour leur maintien illégal au RIFSEEP.

→ les ITPE actuellement à l'essaimage et envisageant un retour en PNA prochainement ; leur RIFSEEP étant alors fixé à une valeur non représentative de leur expérience professionnelle acquise à l'extérieur du ministère.

→ les ITPE ayant effectué une mobilité récemment ou allant muter prochainement et ne disposant pas d'une notification de leur ISS correspondant à leur nouvelle situation, le RIFSEEP actuellement en vigueur au MTE prévoit des évolutions (notamment à la baisse !) dépendant de la cotation du poste, de la durée d'occupation du poste précédent, du caractère de mutation interne dans le service ou dans la même résidence administrative... Aucune garantie donnée par la DRH donc aux ITPE concernés qu'ils ne seront pas perdants dans cette bascule.

→ les ingénieurs inscrits à un tableau d'avancement en 2021 ou envisageant une promotion :

- au TA IDTPE : le RIFSEEP en vigueur au MTE pour les Cat. A techniques prévoit une évolution indemnitaire moitié moindre que celle existant dans le système ISS et PSR.
- au GrAF ITPEHC : le principal intérêt du GrAF pour les IDTPE et IC2 réside dans la perspective d'une progression indemnitaire (les gains indiciaires étant négligeables) ; pourtant, la DRH du MTE encourage à une baisse des coefficients de modulation individuels (CMI) ISS des ITPEHC promus, afin de minimiser (voire d'annuler) le gain d'ISS, alors que la manière de servir des ingénieurs demeure la même et qu'aucune nouvelle perspective ne leur est offerte en contrepartie.

Pourquoi la DRH du MTE ne mérite pas la confiance des ITPE ?

→ La DRH a brutalement **supprimé les commissions indemnitaires en 2018**, organisant l'opacité sur le processus d'attribution des primes, sur la base d'arguments fallacieux ne s'appliquant pas à la filière technique.

Par la suite, la DRH a délibérément **sous-consommé l'enveloppe ISS 2019**, dans le but de fomenter une bascule au RIFSEEP au moindre coût.

Pour les corps de la filière administrative, le MTE avait produit le **dispositif RIFSEEP le plus défavorable de tous les départements ministériels**. Les conditions de bascule en 2016 n'avaient été définies que très tardivement (dix mois plus tard). Aujourd'hui, la DRH veut reproduire le même schéma pour la filière technique.

Aucune réelle concertation n'a eu lieu sur la définition des groupes de fonction et la cotation des postes pour la filière administrative.

À l'occasion de l'imposition de PPCR, la DRH a volontairement **dégradé les conditions de reclassement des TSDD promus ITPE** : avec le RIFSEEP et la disparition du cliquet ISS au 6^e échelon, ce sera la double-peine !

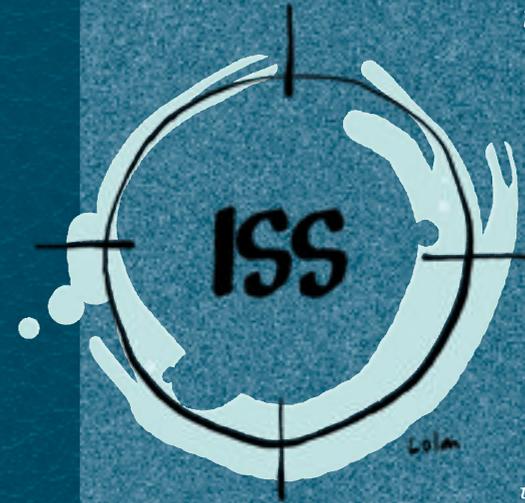
La DRH a mis en place la généralisation du **maintien sur place lors de la promotion à IDTPE** ; la **disparition de la mobilité pour concrétiser sur un poste de 2^e niveau obère donc toute possibilité d'augmentation de l'IFSE** pour mobilité vers un poste de responsabilité supérieure. La DRH remet également en cause le dispositif de principalat, qui permettait à tous les ITPE d'accéder au 2^e niveau et ainsi de bénéficier d'un indemnitaire plus avantageux en dernière partie de carrière.

Pour les ICTPE et ITPEHC, intrinsèquement nommés sur place, le gain indemnitaire lié à la promotion sera largement réduit par rapport au système ISS et PSR ; la DRH a organisé la **dégradation de la gestion de l'ICTPE et renié l'engagement ministériel lié à PPCR des « 500 ICTPE + 500 Hors-Classe »** pour minimiser le nombre d'ingénieurs au trois niveau lors de la bascule au RIFSEEP.

Pour les spécialistes / experts / chercheurs : la DRH n'a pas trouvé le moyen de reconnaître ce type de parcours dans le GrAF et va récidiver avec le RIFSEEP en étendant le problème à tous les niveaux.

→ VIGILANCE MAXIMALE SUR L'EXERCICE DE MODULATION INDIVIDUELLE DE L'ISS AU TITRE DE 2020 !

L'exercice d'harmonisation de cette année revêt un caractère triplement particulier, la dotation ISS de l'année 2020 devant permettre le rattrapage nécessaire des montants ISS confisqués en 2019, servir de base de calcul au règlement de l'année de décalage et pouvant également servir de montant de référence pour le RIFSEEP, dont l'évolution pourrait être gelée pour plusieurs années



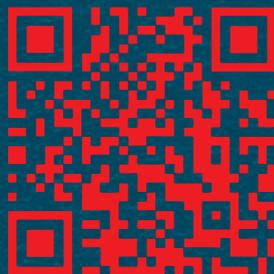
Le SNITPECT-FO est donc intervenu auprès de la Secrétaire générale du pôle ministériel, des services et des harmonisateurs pour les enjoindre à utiliser toutes les marges de manœuvre à leur disposition et d'accorder une attention toute particulière aux ITPE avec un CMI bas.

Compte tenu des basses manœuvres de la DRH sur le sujet indemnitaire ces dernières années (suppression brutale des commissions indemnitaires en 2018, sous-consommation de l'ISS 2019, remise en cause de la dérogation au RIFSEEP), le SNITPECT-FO invite tous les ITPE à être extrêmement vigilants à la fixation de leur coefficient de modulation individuelle au titre de 2020 et à se préparer à exercer un recours contre leur notification en cas de préjudice subi.

→ informe toi dans ta section sur les mécanismes et les pièges du RIFSEEP.

→ alerte tes parlementaires sur la situation inacceptable dont tu es victime, concernant le paiement de l'année de retard ISS.

→ signe et fais connaître la pétition en ligne pour la défense de notre régime indemnitaire, pour exiger, avec le SNITPECT-FO, la mise en place d'un régime indemnitaire revalorisé, versé en année courante et lié au grade.



Pour t'opposer à l'imposition du RIFSEEP et à la volonté de la DRH d'éteindre la filière technique, agis dès à présent !



Pour découvrir les actions menées par le SNITPECT-FO, contacte tes représentants locaux ou consulte notre dossier spécial dans **La Tribune #1268** de septembre 2021.



Snitpect-FO

11, rue Meslay — 75003 PARIS
tél. 01 42 72 45 24

🐦 @SNITPECT_FO / ✉ snitpect@snitpect.fr / 🌐 www.snitpect.fr