



Snitpect-FO

Paris, le 8 mars 2022

M. Jacques CLEMENT

DRH

MTE-MCTRCT-MM

Objet : Evolution du régime indemnitaire de la filière technique

Monsieur le directeur,

En premier lieu, nous réitérons notre opposition à l'imposition à la filière technique du RIFSEEP, dont nous avons eu l'occasion de faire part à la Ministre Pompili dans de précédents courriers, et demandons son retrait.

Dans le cadre réglementaire actuellement en vigueur, nos organisations entendent cependant obtenir la mise en place de dispositifs permettant de prendre en compte les spécificités propres à nos corps techniques et à l'exercice de nos missions.

C'est dans ce cadre que nous vous transmettons le présent courrier, dans la perspective des échanges à venir entre les organisations syndicales représentatives et vos services, afin de vous faire part des positions de nos organisations.

Tout d'abord, nous souhaitons vous rappeler que les corps techniques du MTE ont subi un gel de leur régime indemnitaire depuis plus de 10 ans. La mise en œuvre de cette bascule au RIFSEEP doit se faire dans le cadre d'un rattrapage de ces années de gel. Vous réalisez actuellement un travail sur la convergence des régimes indemnitaires pour les corps administratifs, nous vous demandons dès à présent d'intégrer cette convergence dans la détermination des socles IFSE par grade pour la catégorie B, à l'instar des TSMA.

Concernant le fonctionnement de l'IFSE au Ministère

Nous serons particulièrement attentifs à ce que les modalités de fonctionnement du régime indemnitaire que vous proposerez permettent :

- un système de cotation des postes transparent et juste, offrant de réelles possibilités de mobilités ascendantes ; à ce titre, il nous semble important que des sous-groupes de fonction soient envisagés en nombre suffisant et correspondant à des situations réelles ;
- la valorisation de toutes les mobilités latérales et descendantes, à des niveaux adéquats, comme cela existe dans d'autres ministères ;
- des garanties effectives et pérennes de maintien de montant indemnitaire, en cas de mobilité ou de transformation ou de suppression de poste liées à une réorganisation ;
- la reconnaissance au titre du passage en Administration Centrale ou en Service Déconcentré en Île de France, se traduisant par la conservation pour la suite de la carrière de la totalité de l'évolution d'IFSE afférente ;
- la reconnaissance de l'occupation de postes dans les Outre-Mer, se traduisant par une évolution d'IFSE conservée en totalité par la suite ;
- la reconnaissance de l'occupation de postes à forte vocation « territoriale », se traduisant par une évolution d'IFSE conservée en totalité pour la suite de la carrière ;
- la reconnaissance, non statique, et des possibilités d'évolutions indemnitaires pour les agents en parcours de seniors, spécialistes/experts et de chercheurs ; où chaque nouvelle qualification par un Comité de Domaine ou CESAAR permette une valorisation systématique de l'IFSE, conservée par la suite, y compris dans le cas où cette qualification vienne à s'éteindre ;
- la valorisation des promotions en offrant un gain *a minima* égal à ce qui existait dans le système ISS et PSR (y compris pour l'accès aux emplois fonctionnels) ;
- une véritable valorisation des expériences à l'essaimage (ou avant un détachement entrant), compte tenu de la diversité des parcours des agents de la filière technique, sous la forme d'une augmentation pérenne d'IFSE ;
- une valorisation d'IFSE en milieu de 1^{er} et au 2^e niveaux de grade pour les ITPE correspondant *a minima* au gain existant dans le système ISS et PSR pour le passage du 6^e échelon ;
- la coordination et la cohérence du RIFSEEP mis en œuvre au MTE avec ceux appliqués par les principaux employeurs des agents de la filière technique.

Concernant le CIA et la prise en compte des intérimis au Ministère

En préalable, nous vous rappelons que nous nous opposons au principe d'individualisation du CIA.

Nous considérons comme nécessaire l'augmentation annuelle de la masse globale de CIA qui doit permettre la reconnaissance de l'investissement de chaque agent. Nous demandons un rattrapage immédiat du CIA 2021 pour tous les agents de la filière technique compensant le niveau largement insuffisant prévu dans votre décision du 10 novembre 2021, qui est en décalage complet avec l'engagement des agents.

Les futures modalités d'attribution du CIA doivent également permettre à nouveau une rémunération juste de toutes les situations d'intérim sans limitation de durée. Sur ce point spécifique, nous demandons à ce que les situations d'intérim soient valorisées par l'attribution d'un CIA exceptionnel, hors enveloppe, s'ajoutant au CIA classique, et globalement budgété dans les mêmes proportions que l'enveloppe existante à cet effet jusqu'en 2018.

Concernant la transparence du processus indemnitaire au Ministère

Là où le Ministère était pionnier il y a encore quelques années, nous déplorons la suppression des instances de concertation et l'opacification du processus indemnitaire, au mépris du principe constitutionnel du droit à la participation.

Une inflexion forte sur le sujet nous apparaît urgemment nécessaire. Aussi nous proposons l'institution d'un comité d'harmonisation du RIFSEEP, ayant pour objet de garantir l'égalité de traitement des agents dans un cadre budgétaire défini. Ce comité devrait :

- se réunir au moins une fois par an ;
- avoir vocation à émettre un avis préalable sur : la détermination des montants de l'IFSE lors de la première année de la mise en œuvre du RIFSEEP, l'évolution de ce montant, les années suivantes, en application des paramètres définis, la cohérence des montants susceptibles d'être attribués au titre du CIA ;
- examiner la répartition et les niveaux des montants servis ainsi que leur évolution dans le temps et avoir la faculté d'examiner des situations individuelles ;
- être composé de représentants de l'administration et de représentants du personnel désignés par les organisations syndicales représentatives.

En complément, sont incontournables :

- la production d'un bilan de la mise en œuvre du RIFSEEP et sa présentation en CTM ;
- l'examen en CTM, pour avis, d'une synthèse nationale présentant notamment des éléments statistiques relatifs aux montants moyens, médians, à l'amplitude entre les valeurs haute et basse, d'IFSE et de CIA par type de service, par corps, par grade et par genre, ainsi que les montants globaux de masse salariale mobilisée ;
- la transmission de chacun de ces documents de bilan soit transmis au haut fonctionnaire en charge de l'égalité des droits ;
- un suivi des cotations des postes ;
- la production d'un bilan d'exécution du RIFSEEP, soumis pour avis à chaque CT local.

La mise en œuvre de processus équivalents au sein des principaux opérateurs sous tutelle du pôle ministériel serait, en outre, particulièrement opportune.

Nous serons particulièrement attentifs à la prise en compte de nos positions dans vos propositions à venir, dont nous ne manquerons pas d'informer nos mandants.

Veillez agréer, monsieur le directeur, l'expression de notre considération distinguée.

François DENEUX



Secrétaire général

SNP2E-FO

Édouard ONNO



Secrétaire général

SNITPECT-FO