

La réunion du 5 juin 2024 était présidée par Jacques Clément, DRH accompagné de la sous-direction PPS.

La **CFDT UFETAM** était représentée par Robert Baylocq.

L'enveloppe catégorielle s'élève à 11,8 M. d'euros dans la loi de finances votée pour 2024, mais les propositions de l'administration lors de la réunion ne sont pas chiffrées, malgré les remarques faites par les représentants du personnel.

À noter que cette enveloppe concerne diverses mesures indemnitaires pour des corps qui font l'objet ou feront l'objet de mesures dédiées : OPA, personnels d'exploitation des TPE, corps à faible effectif (syndic des gens de mer, enseignants des lycées maritimes, dessinateurs).

La réunion du 5 juin ne portait que sur les agents soumis au RIFSEEP et les propositions de l'administration ne concernent que des agents de catégorie A.

Les OS ont dénoncé l'absence de mesures pour les catégories B et C, mais le DRH a rappelé que ces agents ont connu des revalorisations de leur RIFSEEP par homologation des montants d'IFSE depuis 3 ans. Le DRH estime que des mesures particulières prises pour les B et les C (1,5 M d'euros) sont financées en dehors des mesures catégorielles.

La DRH n'a pas transmis de bilan du catégoriel de 2023, ce qui a été relevé par les représentants du personnel. Le DRH a justifié cela par « l'absence de certains éléments stabilisés » mais a promis un retour dès que possible.

L'IFSE (Indemnité de Fonctions de Sujétions et d'Expertise)

Les principales mesures concernent **l'IFSE** des corps suivants : attachés, chargés d'études documentaires et infirmières et ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (corps du MASA) qui sont sur des postes MTE, Assistantes sociales et conseillères techniques de SS et infirmières.

S'agissant des attachés, le DRH justifie les alignements des socles sur ceux des ITPE du 2d grade dans un souci d'homologie et d'égalité de traitement C'était un engagement du DRH annoncé en 2023 et qui concerne surtout les APAE et des AHC qui sont sur des groupes les plus bas.

La **CFDT** voit une avancée positive dans cette mesure qui reprend ainsi l'une de ses revendications d'égalité salariale, notamment entre les femmes et les hommes, le corps des attachés étant très fortement féminisé.

La **CFDT** regrette l'absence de mise en cohérence des montants pour les fonctions les plus élevées concernant le 3ème grade. Le DRH a répondu que cet objectif n'était pas abandonné, mais n'a pas donné plus de détail sur le calendrier en vue pour cela...

A noter également un alignement du montant d'évolution de l'IFSE en cas de perte des emplois fonctionnels (CAEDAD, ICTPE 1 et chefs de mission) pour les agents qui sont au 3ème grade, mais à la question de l'alignement du socle des CAEDAD sur celui des ICTPE 1 pour les agents en GF 1, le DRH évoque un alignement « possible » en 2025 : à suivre ...

Questionné sur le quota d'emplois de CAEDAD qui n'a pas bougé depuis de très nombreuses années (et qui est bien inférieur au quota d'emplois d'ICTPE), le DRH annonce qu'il ne sera pas modifié. Il estime que le processus de mobilité qui encadre cet emploi lui semble « suffisant ».

Concernant l'élargissement des emplois fonctionnels au sein de certains EP (comme VNF) ou dans des services (DIR notamment), une réflexion est engagée par la DRH dans cet objectif en lien avec la réforme de la haute fonction publique et dans le cadre des démarches pour améliorer l'attractivité du ministère.

Le DRH a notamment cité les postes de direction des DIR qui pourraient relever des emplois de DATE.

Par contre, la majoration d'IFSE en centrale pour les attachés en groupe 4 au bout de 3 ans est abandonnée (sans baisse des primes pour les agents qui sont déjà concernés), la DRH estimant que les agents peuvent avoir accès à plus de postes en GF 3 qu'avant.

Le DRH est questionné sur les déclassés opérés par la NDG 2023 pour des AAE, suite à l'harmonisation des GF avec le corps des ITPE.

Ainsi, sans changement de fonction et de fiche de poste, des agents se sont rétrogradés du GF 3 au GF 4. Certes, sans perte de rémunération.

Les syndicats ont soulevé le message négatif renvoyé en terme de management et dénoncé le « non gain » pour certains d'entre eux car certains socles du GF 3 avait été revalorisé en 2023 ...

Le DRH relativise en estimant que les agents n'ont pas perdu d'IFSE lors du passage en GF 4 et conservent leurs primes antérieures. Ils pourront toujours « cranter » sur un poste en GF 3 et percevoir le ticket de revalorisation prévu... (NDLR : sous réserve de pouvoir faire une mobilité !).

La revalorisation pour les APE et certains AHC (920 agents en tout) sera variable selon les GF mais se situera dans une fourchette allant de 1 200 à 1 400 euros.

Pour les IAE, c'est une augmentation moyenne de 1 175 € qui est prévue.

A noter que certaines fonctions techniques particulières sont intégrées dans la liste pour répondre aux organisations des DR d'IDF, du STRMTG et du CETU.

Corps des CED :

Une revalorisation de 1 500 € pour tous les CED quelque soit leur GF est décidée.

La **CFDT** est intervenue pour rappeler sa revendication visant à intégrer les CED dans le CIGEM des AAE.

Le DRH rappelle que les services employeurs ne sont pas tous d'accord sur cette orientation, car ils craignent une perte de compétences et un manque de candidatures sur les missions de ces agents.

Il a été rappelé que le corps des CED ne concerne que 24 agents et l'intégration au corps des attachés permettrait aux agents d'élargir leur parcours professionnel.

Corps des ASS et CTSS :

Les planchers sont revalorisés ainsi :

+ 800 € pour les CTSS et + 1 500 € pour les ITAS, soit 15 agents en tout.

+ 800 € pour les ASS (91 agents).

Le DRH assume une revalorisation limitée cette année car les socles des agents ont été fortement révisés en 2022.

Il rappelle que globalement, les primes de ces personnels sont plus élevés que dans les autres ministères (sauf au MASA). La **CFDT** s'est associée avec l'UNSA pour rappeler la nécessité d'assurer des alignements indemnitaires sur les attachés.

Corps des infirmières :

Une majoration forfaitaire de + 1 500 € est prévue (8 agents sont concernés).

Agents de la catégorie B et de la catégorie C :

La non revalorisation a été unanimement dénoncée.

Pour les B, le DRH se réfugie derrière les harmonisations faites entre TSSDD et SACDD depuis 3 ans.

Des revendications particulières ont été malgré tout portées auprès du DRH et certaines ont été entendues :

- nécessité de mettre en place un plan d'alignement avec les TS du MASA et les TS du Ministère de l'Industrie : le DRH n'est pas « fermé » à regarder cela de près en ce qui concerne les écarts observés par les TS du MASA, tout en soulignant un lourd engagement budgétaire pour y répondre. Il renvoie au budget 2025 et à sa présentation en septembre pour trancher sur ce point.
- majoration de l'IFSE pour les agents encadrants (ce point sera examiné par la DRH pour les SACDD de la filière transport)
- majoration du ticket lors de l'accès au 3^e grade : pas de réponse du DRH
- nécessité de réviser les socles pour les agents en poste dans les EP et de mettre en place la révision triennale de l'IFSE au CEREMA. Le DRH rappelle que les EP définissent librement les montants de leur IFSE, mais ils sont incités à s'aligner sur ceux de la NDG du ministère. Il s'engage à intervenir auprès du CEREMA.
- possibilité de maintenir les montants de primes lors des retours de détachement. Sujet jugé important pour le DRH, mais soumis à la faisabilité budgétaire.
- les modifications de GF soumises à autorisation de la ZGE (DREAL) n'étaient pas contraintes par des quotas, selon le DRH ...

Le CIA (Complément Indemnitaire Annuel)

Un travail interministériel a été engagé afin d'harmoniser les règles de gestion dans le cadre de l'ATE (MTE CT, MASA, intérieur, affaires sociales et répression des fraudes) et éviter que des agents soient exclus du CIA selon leur date de mobilité ou qu'ils soient pénalisés financièrement.

Le CIA sera proratisé selon le temps de présence de l'année n-1 en cours et selon la manière de servir de l'année n-1. La date de présence du 1^{er} avril de l'année n est abandonnée.

Les niveaux et le barème de modulation ne seront pas modifiés cette année.

Pour le CIA 2024 au regard de l'année de référence 2023 :

- agents affectés dans les services du MTECT et payés sur le 217 au 31 décembre 2023
- proratisation du montant selon le temps de présence en 2023
- manière de servir en phase avec le CREP de l'année 2023 établi en 2024
- agents qui ont quitté le MTECT au 31/12/2023 ne seront pas éligibles au CIA 2024

En pièces jointes, retrouvez quelques exemples concrets

Des questions ont été posées au DRH sur le sujet :

- cas des retraités en 2023 : situation déjà prise en considération pour eux en 2023
- pour les promotions effectives en 2023, ce sont les situations les plus favorables pour les agents qui seront retenues.

- cas de versement de 2 CIA pour la même année en 2023 au sein des EP : le DRH va gérer cela vis-à-vis des agents comptables

Calendrier et mise en paiement :

La gestion des CIA se fera durant l'été en vue d'un règlement en septembre : une période qui ne va pas être facile pour les services RH !

Le DRH précise que des webinaires dédiés et des FAQ seront transmises au réseau RH.

Les OS seront destinataires de la FAQ.

Le projet de Note de gestion 2024 sera transmis pour avis aux syndicats.

Pièces jointes :

[CIA - Exemple 01](#)

[CIA - Exemple 02](#)

[CIA - Exemple 03](#)

[Période transitoire - Campagne CIA 2024 au titre de 2023](#)