



RIFSEEP au MTECT : le pendant indemnitaire de PPCR *Décryptage de la note de gestion 2024*

La [note de gestion RIFSEEP au titre de 2024 des MTECT](#) a été signée le 12 juillet 2023.

La parution de cette note de gestion est à resituer dans le contexte général de baisse de pouvoir d'achat des ITPE : l'INSEE a établi l'indice de progression des prix à +3,7 % pour l'année 2023, ce qui porte l'inflation cumulée à 12,7 % (hors immobilier) entre janvier 2021 et la fin 2023. Cette inflation vient fortement aggraver les dix ans de disette indemnitaire subie par la filière technique (la dernière revalorisation significative datant de 2011), loin d'être compensée par l'apparition d'un CIA à partir de 2022.

Concernant les corps dits « A-type », la volonté de la DRH du MTECT à travers cette note de gestion 2024 est de poursuivre la « convergence » des grilles de cotation des postes et des montants de socles, avec les corps des Attachés et des Ingénieurs de l'Agriculture, en les calquant sur celles mises en œuvre pour les ITPE, faisant stagner tout le monde.

En créant ce référentiel de groupes de fonctions pour les « A-type », la DRH du MTECT réalise, avec sa conception du RIFSEEP, le pendant indemnitaire de PPCR. Le SNITPECT dénonce cette orientation, nouvelle étape vers la destruction de la fonction publique de carrière et vers la négation du diplôme d'ingénieur et des qualifications de manière générale.

Cette généralisation de l'application prédominante des socles conduit inexorablement à une baisse substantielle de l'enveloppe indemnitaire allouée collectivement au corps des ITPE, sans même prendre en compte la forte période d'inflation actuelle.

Pour la DRH du MTECT, l'imposition du RIFSEEP, obéissant aux mêmes mécanismes que PPCR, vise à réaliser l'objectif de maîtrise forcenée de la masse salariale. La conséquence en est d'ores-et-déjà un appauvrissement durable des nouvelles générations d'ingénieurs.

Retrouve les alertes du SNITPECT-FO sur les impacts de ce régime indemnitaire dans notre [« Livre noir du RIFSEEP »](#), publié en supplément de la Tribune n°1268 de septembre 2021.

Nota : le présent décryptage porte uniquement sur les nouveautés de la note de gestion 2024. Se reporter aux décryptages précédents pour tous les points non résolus (indemnitaire en Outre-Mer, déconsidération des débuts de carrière en 4A ou en thèse, montants dérisoires des seuls tickets promotion, non valorisation de l'essaiage, ...).

1. CIA : le retour de l'année de décalage

Au prétexte de se répartir la « charge » de qui verse le CIA à un agent en cas de mutation en cours d'année, l'opération consiste donc à partir de 2025 à prendre comme référence l'année N-1 non pas uniquement au titre de la manière de servir, mais également comme base de calcul du CIA.

Autrement dit, un ITPE effectuant une mobilité depuis le Cerema (ou tout autre employeur hors MTECT) en 2024, ne touchera du MTECT en 2025 que la part correspondant à son temps de présence au MTECT en 2024. Reste à déterminer si l'employeur en question versera bien le reliquat de l'année correspondant au temps de présence en son sein avant la mobilité effectuée au MTECT.

De la même manière, et dorénavant, une mutation hors MTECT l'année N nécessitera d'être vigilant l'année N+1 pour réclamer son dû, alors que l'on peut être en disponibilité, en arrêt maladie, en détachement dans une collectivité, ... ou en retraite !

Retour donc de l'année de décalage, ... un des prétextes ayant conduit le MTECT à imposer le RIFSEEP aux agents de la filière technique en 2021 !

2. La création d'un treizième mois à vocation sociale pour les corps dits « d'encadrement supérieur » ?

Par ailleurs, la filière technique n'est pas totalement oubliée, puisque le montant de référence d'enveloppe de CIA passe de 1800 euros à ... 5000 euros pour les corps des IPEF, AUE et ISPV, rejoignant ainsi les Administrateurs de l'État, qui avaient déjà bénéficié de cette largesse de l'administration en 2023 (dans le cadre de mesures catégorielles conséquentes qui leur étaient exclusivement dédiées).

Un vrai treizième mois octroyé à cette catégorie privilégiée d'agents et ... rien pour les ITPE (et plus largement rien pour l'ensemble des corps du MTECT).

Le SNITPECT-FO revendique des améliorations portant sur l'IFSE, et donc pérennes, ainsi que la suppression de tous les freins indemnitaires à la mobilité et à la fonction publique de carrière (pour les avancements de grade notamment).

Nous ne portons pas de revendications d'augmentation du CIA, par nature versatile, contraint par des quotas et totalement inopérant en termes managériaux.

S'il s'agit par contre de mettre en place un treizième mois indemnitaire pour tous, financé par exemple sur les près de 200 millions d'euros rendus à Bercy depuis 2017, c'est tout autre chose.

En tout état de cause, ce triplement du CIA pour les agents les mieux rémunérés trahit une nouvelle fois l'absence totale de vision - voire de sens commun - d'une DRH qui ne connaît et ne prend en considération que la situation du microcosme des hautes sphères de l'administration centrale.

Aller expliquer dans un Codir d'une DREAL, d'une DIR, d'une DDT, que maintenant la valorisation de la manière de servir des chefs de service sera dorénavant de 1435 euros et

pour d'autres de 5000 euros, alors que leur appréciation au titre de l'exercice d'harmonisation du CIA est « très satisfaisante » pour les uns comme pour les autres, est une aberration.

3. Première année d'application de la clause de réexamen aux ITPE

En l'absence de toute mesure générale d'amélioration des modalités de gestion de l'IFSE en 2024, cette année est la première où les ITPE qui n'ont pas vu leur IFSE évoluer sur la période 2021-2023 bénéficieront de la clause de réexamen.

Celle-ci est fixée à +700 euros annuels quel que soit le grade et l'échelon, depuis 2023. Elle s'applique rétroactivement au 1^{er} janvier de l'année 2024.

La vigilance de chaque ITPE concerné est donc de mise afin de vérifier qu'il ou elle en a bénéficié, normalement sur paye de juin ou de juillet.

Pour intéressante que soit l'amélioration de cette disposition comparativement à celle qui prévalait jusqu'en 2022, cela ne représente au mieux (pour un ITPE au premier niveau au socle du groupe 4) qu'une augmentation annuelle de 1,02 %. Loin, très loin, donc de compenser l'inflation observée sur la période.

Le SNITPECT-FO poursuit le combat pour défendre les intérêts des ITPE

Le décryptage de la note de gestion 2024 du MTECT et des orientations prises par la DRH confirme les analyses et alertes du SNITPECT-FO sur la mise en œuvre du RIFSEEP.

Le SNITPECT-FO portera de nouvelles revendications, qui restent entièrement valables, lors des prochaines échéances ministérielles, pour le rétablissement du pouvoir d'achat des ITPE.

Les unités fonctionnelles du SNITPECT-FO chez les autres employeurs majeurs d'ITPE en PNA poursuivent, quant à elles, leurs actions pour obtenir (et elles en obtiennent) une amélioration de leurs montants indemnitaires, en adéquation avec leur positionnement et les compétences collectives exercées au sein du corps.

Par ailleurs, le SNITPECT-FO appelle les ITPE à poursuivre les recours nécessaires à la défense de leurs droits dans le cadre de l'application du RIFSEEP

Dans tous les cas, le SNITPECT-FO demeure à la disposition des ITPE pour défendre leurs intérêts collectifs et individuels.