

Amendement n°1 :

Dans le rapport de présentation relatif à ce point ajouter le paragraphe suivant avant les éléments relatifs au calendrier :

« Modalités de bascule technique :

Pour la bascule dans le RIFSEEP, et pour l'ensemble des agents concernés le ministère s'engage sur les points suivants :

Pour tout agent concerné par la bascule dans le RIFSEEP au regard des textes présentés au CT-M des MTE / MCTRCT / MM du 21/10/2021, tout changement qui aurait eu une conséquence indemnitaire dans le régime indemnitaire ISS+PSR devra être analysé au cas par cas. Cette analyse devra comparer pour l'agent concerné les conséquences indemnitaires dans le dispositif ISS+PSR et celles prévues par le MTE / MCTRCT / MM dans le dispositif du RIFSEEP. Pour l'agent concerné, c'est la solution la plus favorable au plan indemnitaire qui sera retenue. L'agent devra recevoir une notification individuelle explicitant les modalités de calcul de sa situation comparée et de la solution retenue.

Lorsqu'un changement de situation a une conséquence sur le calcul de la dotation IFSE il est réputé être prise en compte sur une année pleine pour le calcul des situation comparées.

Les changements de situation sont par exemple, la mobilité, la promotion, le changement d'échelon entraînant une modification du coefficient hiérarchique d'ISS, le détachement dans un emploi fonctionnel, l'attribution de point de bonification d'ISS, ...

Les changements de situation individuelles concernés seront ceux intervenus à compter du 01/01/2020 et jusqu'à une date fixée à quatre mois suivant la publication de la note de gestion relative à la mise en œuvre du RIFSEEP pour les agents concernés. »

Exposé des motifs :

La bascule des corps techniques se fait de façon rétroactive au 01/01/2021. Or, entre le 01/01/2020 et la date de publication des textes les agents ayant connus une modification de leur situation individuelle ne doivent pas être pénalisés par cette bascule. Il est donc nécessaire qu'ils puissent bénéficier des mêmes évolutions indemnitaires que celles qui auraient été la leur si le régime indemnitaire n'avait pas changé. Par ailleurs, en l'absence de définition de règles claires de gestion de l'IFSE les agents ne devront pas non plus être pénalisés par l'application de règles potentiellement moins favorables sans en avoir pris connaissance préalablement. Ainsi, il est proposé que la période transitoire d'étude au cas par cas perdure jusqu'à 4 mois suivant la date de publication de la note de gestion. Cela permettra aux agents qui souhaiteraient effectuer une mobilité de pouvoir bénéficier de ce dispositif jusqu'à l'expiration d'un délai raisonnable entre recherche de poste et processus effectif de gestion de la mobilité jusqu'à prise de fonction.

La période transitoire de comparaison des situations est d'autant plus nécessaire que les règles relatives à la bascule technique n'auront pas été édictées au moment de la présentation du texte à l'avis du CT-M

Amendement n°1 bis :

Modification du rapport de présentation relatif à ce point afin d'intégrer 100% de la dotation ISS dans l'IFSE.

Exposé des motifs :

Garantir l'intégralité de la dotation indemnitaire des agents en IFSE sur le long terme.

Amendement n°2 :

Le projet de décret relatif au paiement de l'année de retard 'ISS est ainsi modifié :

Au 4° de l'article 1 les mots « à parts égales sur six années » sont remplacés par les mots « à parts égales sur 3 années ».

Exposé des motifs :

Le versement sur six années place les agents dans une situation où d'éventuelles fluctuations inflationnistes pourraient avoir un effet délétère sur la valeur réelle des derniers versements de la dette ISS. Par ailleurs l'étalement sur trois années permettrait dans la majeure partie des cas de lisser l'impact fiscal du versement de l'année de retard.

Amendement n°3 :

Le projet de décret relatif au paiement de l'année de retard 'ISS est ainsi modifié :

Au 4° de l'article 1 les mots « entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2025 » sont remplacés par les mots « entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2026 ».

Exposé des motifs :

Il serait anormal et préjudiciable qu'un agent partant en janvier 2026 doive patienter jusqu'au 31/12/2027 pour voir sa dette intégralement soldée.

Amendement n°4 :

Le projet de décret relatif au versement de l'année de retard est ainsi modifié :

Au 4° de l'article 1, les mots « l'année qui suit ce départ. » sont remplacés par les mots « au plus tard trois mois après ce départ. »

Exposé des motifs :

Le solde de l'année de retard doit être versé le plus rapidement possible afin d'éviter des situations de blocage administratif qui pourraient être générées par des changements organisationnels ou de périmètre de compétence des services.

Amendement n°5 :

Le projet de décret relatif au versement de l'année de retard est ainsi modifié :

Au 4° de l'article 1, les mots « l'année qui suit ce départ. » sont remplacés par les mots « au plus tard le dernier jour du premier mois de l'année civile qui suit ce départ. »

Exposé des motifs :

En l'état actuel le texte ne précise pas la période de versement du solde de la dette ne prévoyant que l'année suivant le départ. Cette incertitude temporelle place les agents dans une situation inconfortable sur le plan psychologique et ne permet pas de faire face à des dépenses devant être financées sans disposer d'une rémunération (par exemple départ en retraite, disponibilité, démission...)

Amendement n°6 :

Le projet de décret relatif à la dette ISS est ainsi modifié :

A l'article 1 il est ajouté un 5° :

« 5° : A compter du 1er janvier 2023, chaque année, le montant du solde des droits acquis est revalorisé sur la base du taux d'intérêt légal si celui-ci est positif. »

Exposé des motifs :

Cette disposition vise à éviter une trop forte dégradation du pouvoir d'achat de la dette accumulée au regard de l'inflation.

Amendement n°7 :

Le projet de décret relatif au paiement de l'année de retard 'ISS est ainsi modifié :

Au 4° de l'article 2 les mots « à parts égales sur six années » sont remplacés par les mots « à parts égales sur 3 années ».

Exposé des motifs :

Le versement sur six années place les agents dans une situation ou d'éventuelles fluctuations inflationnistes pourraient avoir un effet délétère sur la valeur réelle des derniers versements de la dette ISS. Par ailleurs l'étalement sur trois années permettrait dans la majeure partie des cas de lisser l'impact fiscal du versement de l'année de retard.

Amendement n°8 :

Le projet de décret relatif au paiement de l'année de retard d'ISS est ainsi modifié :

Au 4° de l'article 2 les mots « entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2025 » sont remplacés par les mots « entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2026 ».

Exposé des motifs :

Il serait anormal et préjudiciable qu'un agent partant en janvier 2026 doive patienter jusqu'au 31/12/2027 pour voir sa dette intégralement soldée.

Amendement n°9 :

Le projet de décret relatif au versement de l'année de retard est ainsi modifié :

Au 4° de l'article 2, les mots « l'année qui suit ce départ. » sont remplacés par les mots « au plus tard trois mois après ce départ. »

Exposé des motifs :

Le solde de l'année de retard doit être versé le plus rapidement possible afin d'éviter des situations de blocage administratif qui pourraient être générés par des changements organisationnels ou de périmètre de compétence des services.

Amendement n°10 :

Le projet de décret relatif au versement de l'année de retard et ainsi modifié :

Au 4° de l'article 2, les mots « l'année qui suit ce départ. » sont remplacés par les mots « au plus tard le dernier jour du premier mois de l'année civile qui suit ce départ. »

Exposé des motifs :

En l'état actuel le texte ne précise pas la période de versement du solde de la dette ne prévoyant que l'année suivant le départ. Cette incertitude temporelle place les agents dans une situation inconfortable sur le plan psychologique et ne permet pas de faire face à des dépenses devant être financées sans disposer d'une rémunération (par exemple départ en retraite, disponibilité, démission...)

Amendement n°11 :

Le projet de décret relatif à la dette ISS est ainsi modifié :

A l'article 2 il est ajouté un 5° :

« 5° : A compter du 1er janvier 2023, chaque année, le montant du solde des droits acquis est revalorisé sur la base du taux d'intérêt légal si celui-ci est positif. »

Exposé des motifs :

Cette disposition vise à éviter une trop forte dégradation du pouvoir d'achat de la dette accumulée au regard de l'inflation.

Amendement n°12 :

Projet d'arrêté d'adhésion concernant le corps des Dessinateurs :

A l'article 2 les plafonds d'IFSE alloués aux Dessinateurs sont remplacés par les montants suivants :

Groupe 1 : 13.500€

Groupe 2 : 12.500€

Exposé des motifs :

Le relèvement des plafonds proposés doit permettre de prendre en compte la situation théorique la plus favorable possible existant actuellement pour un Dessinateur en chef à savoir un coefficient de service de 1.2, un CMI de 1.5 et une prime informatique.

Amendement n°13 :

Projet d'arrêté d'adhésion concernant le corps des ETST :

A l'article 2 les plafonds d'IFSE alloués aux ETST sont remplacés par les montants suivants :

Groupe 1 : 13.500€

Groupe 2 : 12.500€

Exposé des motifs :

Le relèvement des plafonds proposés doit permettre de prendre en compte la situation théorique la plus favorable possible existant actuellement pour un ETST principal à savoir un coefficient de service de 1.2, un CMI de 1.5 et une prime informatique.

Amendement n°14 :

Le projet d'arrêté d'adhésion concernant les TSDD est modifié ainsi qu'il suit :

A l'article 2, les plafonds d'IFSE sont remplacés par les montants suivants :

Groupe 1 : 21.500€

Groupe 2 : 20.500€

Groupe 3 : 19.500€

Exposé des motifs :

Un TSDD affecté dans un service bénéficiant d'un coefficient de service de 1.2 disposant d'un CMI de 1.1 peut percevoir avec une prime informatique jusqu'à 18.000€ (y compris mesures catégorielles 2021). Si l'agent bénéficie d'un CMI excédant les bornes habituelles il peut disposer d'une dotation dépassant les 21.000€. Les montants proposés permettent d'une part de protéger les agents qui seraient situés sur des groupe de fonction 3 et de laisser des marges de progression à court terme pour ceux évoluant vers des groupes de fonction 2 et 1.

Amendement n°15 :

Le projet d'arrêté d'adhésion concernant le corps des géomètres est modifié ainsi :

A l'article 2 les plafonds d'IFSE sont remplacés par les montants suivants :

Groupe 1 : 21.500€

Groupe 2 : 20.500€

Groupe 3 : 19.500€

Exposé des motifs :

Il est proposé d'aligner les plafonds réglementaires des géomètres sur ceux des TSDD.

Amendement n°16 :

Le projet d'adhésion concernant le corps des ITPE est ainsi modifié :

A l'article 2 les plafonds de l'IFSE sont remplacés par les montants suivants :

Groupe 1 : 50.500€

Groupe 2 : 46.500€

Groupe 3 : 42.500€

Groupe 4 : 38.500€

Exposé des motifs :

Les plafonds proposés ne sont pas adaptés au regard des montant indemnitaires perçus par les ITPE. Ainsi un ITPE HC perçoit au minimum une dotation d'ISS de 18.240€ et 7.086€ de PSR soit un total de 31.600€ en ajoutant une prime informatique. Ce montant est supérieur au plafond du groupe 4 proposé avant même application des mesures catégorielles 2021 (700€). Il s'agit ici de la dotation minimum calculée sur un coefficient de service de 1.00 et un CMI de 0.8. Ce montant priverait ainsi un ITPE HC d'un maintien indemnitaire en cas de mobilité vers un Groupe 4 même après trois ans.

Pour le groupe 3, un adjoint à chef de bureau en Administration Centrale disposant d'un CMI de 1.00 et d'une prime informatique perçoit actuellement 40.260€ de dotation indemnitaire avant application des mesures catégorielles 2021. Ce montant excède largement le plafond de son groupe de fonction ce qui lui interdirait toute évolution indemnitaire (revalorisation quadriennale, mesures catégorielles, mobilité dans le même groupe de fonction...). Ce montant priverait l'agent de toute évolution en cas de mobilité ascendante vers un poste de chef de bureau dont le plafond est proposé à 40.290€.

De même pour le Groupe 1, le montant proposé est inférieur à la dotation maximale d'un ITPE HC bénéficiant d'un CMI de 1.225, d'une prime informatique et d'un coefficient de service de 1 (46.865€ hors mesures catégorielles 2021.).

Il est donc nécessaire de rehausser fortement les plafonds d'IFSE tant pour ne pas pénaliser les agents actuellement en poste que pour permettre des évolutions indemnitaires en cas de mobilité à court terme.

Amendement n°17 :

Le projet d'arrêté d'adhésion des ITCGE est modifié ainsi qu'il suit :

A l'article 2 les plafonds d'IFSE sont remplacés par les montants suivants :

Groupe 1 : 50.500€

Groupe 2 : 46.500€

Groupe 3 : 38.500€

Groupe 4 : 38.500€

Exposé des motifs :

Par cohérence il est proposé de calquer les plafonds des ITCGE sur ceux proposés pour les ITPE.