



GROUPES DE TRAVAIL « RIFSEEP¹ » IAE ET TSMA DU 3 AVRIL 2019

COMPTE RENDU

Le 3 avril, vos représentants CAP-Ensemble ! ont participé aux premiers groupes de travail sur la mise en place du Rifseep, pour le corps des IAE (le matin) et pour le corps des TSMA (l'après-midi).

Ces deux réunions organisées en format CAP étaient animées par Jean-Pascal Fayolle, chef du service des ressources humaines (SRH), et Noémie Le Quellenec, sous-directrice de la gestion des carrières et de la rémunération.

Vos représentants CAP-Ensemble ! étaient Nadou Cadic, Hélène Duchemin, Jean-Marc Faliszek et Jacques Moinard pour la réunion sur les IAE ; Sébastien Amanieu, Gilles Verbeke et Jacques Moinard pour la réunion sur les TSMA.

En introduction, l'administration a rappelé les grands principes du Rifseep et le calendrier de mise en place :

Principes

Le RIFSEEP est une prime liée à la fonction, ce qui constitue un véritable changement pour les IAE et les TSMA, qui n'ont pas connu le passage par la PFR².

Il y a deux composantes de primes dans ce dispositif, et une « garantie » :

- l'**IFSE** (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise), liée aux fonctions et à l'expertise acquise ;
- le **CIA** (complément indemnitaire annuel), lié aux résultats, représentant au maximum 15% maximum de la totalité de la prime pour les corps de catégories A, 12% pour les corps de catégories B et de 10% pour les corps de catégorie C.
- une **garantie indemnitaire individuelle**, qui permet de maintenir la rémunération mensuelle de chaque agent lors de la bascule sur ce nouveau régime indemnitaire. Il n'y aura aucune diminution de revenu pour les agents en 2019 et au-delà... tant qu'ils ne changent pas de poste.

1. Rifseep : régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

2. PFR : prime de fonction et de résultat.

Calendrier indicatif

- Présentation d'un projet de cartographie des fonctions (groupes de fonctions) lors de ce premier groupe de travail.
- Proposition, par les organisations syndicales, de modification des groupes de fonctions à adresser au SRH d'ici fin avril.
- Examen des barèmes lors de la prochaine réunion du groupe de travail en juin.
- Saisie du guichet unique (DGAFP) en juillet.
- Saisie du comité technique ministériel (CTM) en automne.
- Régularisation, avec rétroactivité au 1^{er} janvier 2019, à compter de la paye d'octobre.

Pour information, l'administration rappelle que les corps techniques du MTES (ITPE³ et TSDD⁴) ne basculeront au Rifseep qu'en 2020. Cependant, dans le prolongement du travail interministériel mené pour le Rifseep des IPEF, les échanges entre MAA et MTES ont déjà débuté. Ils doivent permettre une mise en cohérence des cartographies et des barèmes pour des fonctions équivalentes afin de faciliter les mobilités entre ministères.

CAP-Ensemble ! regrette que l'administration organise les groupes de travail Rifseep par corps (« format CAP »), car les règles établies pour un corps ne sont pas sans conséquence sur les autres corps du ministère.

En cohérence avec ce constat, CAP-Ensemble ! a proposé une autre méthode de travail pour la définition des groupes Rifseep, consistant à traiter conjointement les trois principaux corps techniques du ministère de l'Agriculture (IPEF, IAE et TSMA).

Pour CAP-Ensemble !, la mise en place simultanée de nouvelles règles indemnитaires dans le cadre du Rifseep est l'occasion de garantir plus d'équité entre les collègues de ces trois corps techniques, dont certaines fonctions peuvent être occupées par des agents appartenant à l'un ou l'autre corps.

Que l'on soit pour ou contre, ces nouvelles règles indemnitaires doivent garantir la répartition la plus équitable possible du budget dévolu aux rémunérations indemnitàires. En effet, pour une même fonction, CAP-Ensemble ! considère que la part indemnitaire ne doit pas accentuer la différence de rémunération qui existe déjà de fait, avec la part indiciaire, selon le corps d'appartenance.

Aussi, CAP-Ensemble ! propose de travailler selon un continuum de groupes de fonctions entre TSMA, IAE et IPEF, afin de prendre en compte l'ensemble de la filière technique, de valoriser la reconnaissance des parcours d'expertise et de permettre une équité indemnitaire pour les agents exerçant des fonctions similaires.

Cartographie des fonctions par groupe proposée par l'administration

En réponse à la déclaration de CAP-Ensemble !, l'administration avance l'argument réglementaire qui impose un arrêté par corps pour définir le nombre de groupes, avec des montants indemnitàires minimum et maximum par groupe. L'administration considère que le continuum demandé a été pris en compte dans sa proposition : il y a bien interpénétration des groupes entre les corps de TSMA, d'IAE et d'IPEF.

Elle invite par ailleurs les représentants syndicaux à faire des propositions (autres scénarios et compléments).

La cartographie présentée pour les IAE (4 groupes de fonctions) et pour les TSMA (3 groupes de fonctions) résulte d'un travail réalisé par les IGAPS sur un échantillon de fiches de poste pour chaque corps et représentant la diversité des fonctions occupées dans les différents secteurs d'emploi du ministère (administration centrale, services déconcentrés, abattoirs, enseignement agricole).

À l'issue de la concertation avec les organisations syndicales, une note de service présentera les groupes de fonctions et les éventuels sous-groupes. Les montants maximum et minimum feront l'objet d'un arrêté après passage en CTM.

Les barèmes de gestion, fixés et déclinés par grade et par secteur d'emploi dans chaque groupe de fonctions, feront l'objet d'une note de service ministérielle.

3. Ingénieur des travaux publics de l'État.

4. Technicien supérieur du développement durable.

Ce travail sur les groupes et les barèmes est réalisé en étroite concertation avec le MTES et les opérateurs qui définissent leurs propres grilles et barèmes. La cartographie des fonctions des IAE et des TSMA, définie par le ministère, devra s'appliquer aux agents en position normale d'activité (PNA) au MTES et chez les opérateurs, mais les barèmes pourront être différents. Il convient donc de travailler en cohérence afin d'éviter de trop grandes disparités.

L'administration fait également remarquer que certains ministères appliquent un « ticket » tenant compte de contraintes de fonctions particulières (régions peu attractives, contraintes de déplacements...). Le ticket acquis avec une situation particulière n'est pas perdu lorsque l'agent fait une mobilité vers un autre poste : il est conservé tout au long de la carrière et les tickets peuvent être cumulés. L'esprit du Rifseep est en effet d'individualiser la rémunération et de valoriser le parcours antérieur.

Le choix du ministère de l'Agriculture en matière de Rifseep offre davantage de transparence et d'équité au sein de chaque structure. Ainsi le ministère reconnaît que le temps passé dans le même poste peut être un avantage pour le service et protège par ailleurs la qualité de vie des agents.

Le changement de grade étant la traduction d'une expérience et d'une expertise, il en est tenu compte dans l'IFSE, dont le barème est décliné par grade.

La formule du « ticket », plus individualisée, n'a pas été retenue même si les orientations actuelles poussent les ministères à une plus grande individualisation des primes.

Par ailleurs, les proportions de CIA sont susceptibles d'évoluer à la hausse à partir de 2020. En effet, une part individuelle plus importante liée au mérite, dont une composante « mérite collectif », est souhaitée par le gouvernement, dans le cadre de la future loi de transformation de la fonction publique.

Propositions présentées pour le corps des IAE

Le travail des IGAPS a été fait sur 20% du corps à partir des fiches de postes qui paraissent à la mobilité.

Les groupes de fonctions (tableaux confidentiels à ce stade) sont présentés par secteurs :

- administration centrale ;
- services déconcentrés ;
- enseignement agricole technique et supérieur.

L'exercice vise notamment à valoriser le secteur de l'enseignement ainsi qu'à faciliter les allers-retours d'administration centrale à services déconcentrés.

Chaque secteur comprend 4 groupes de fonctions.

Commentaires CAP-Ensemble !

Nous sommes favorables à l'étude d'un scénario à 3 groupes avec le groupe médian lui-même subdivisé en 3 sous-groupes. Un des objectifs est d'avoir une meilleure modularité, notamment pour faciliter l'harmonisation future avec d'autres maisons d'emploi. Enfin, nous considérons qu'avec l'évolution très rapide des missions et de l'organisation des services, la définition fine des fonctions sera rapidement obsolète.

Nous avons émis des réserves sur le critère du nombre d'agents encadrés pour le classement des managers. En effet, d'autres considérations peuvent entrer en jeu pour mesurer le niveau de difficulté d'encadrement.

Nous restons dubitatifs quant à la classification des chargés de mission en fonction du niveau de rattachement hiérarchique et serions favorables à l'inclusion d'un critère de poste à enjeux.

La reconnaissance de l'expertise est insuffisamment valorisée dans la proposition.

Notons que le système peut avoir des effets pervers dans les services d'opérateurs qui ont un objectif de masse salariale... et peut même dériver sur le recours à l'intérim.

Enfin, nous attendons les propositions de barèmes qui seront appliqués aux groupes de fonctions. Ceux-ci sont déterminants pour évaluer la pertinence du dispositif, notamment dans l'enseignement.

Propositions présentées pour le corps des TSMA

L'administration rappelle que réglementairement le nombre de groupe de fonctions ne peut être supérieur à 3 pour un corps de catégorie B. La cartographie proposée pour les TSMA est donc organisée sur trois groupes en cohérence avec ce qui a été fait pour les SA et les TFR.

Les IGAPS référents du corps (Maclou Viot et Jean-Louis Roussel) présentent leur travail de cartographie réalisé sur la base d'un échantillonnage de fiches de postes représentant la diversité des métiers du MAA (hors opérateurs). 700 fiches de postes ont servi à l'établissement des groupes, soit un peu moins de 15% de l'effectif total des TSMA.

Afin de prendre en compte les spécificités des secteurs d'emplois au ministère, administration centrale, services déconcentrés (DRAAF-DDI) et abattoirs ont été séparés. La cartographie proposée comporte 3 groupes pour chacun de ces trois secteurs.

L'administration indique clairement sa volonté de différencier ces 3 secteurs d'emplois, afin de les prendre en compte au travers des barèmes d'IFSE :

- le manque d'attractivité des postes situés à Paris, avec une prime de centrale insuffisante ;
- la complexité de certains postes en DDI ou en DRAAF XXL ;
- la prise en compte de la pénibilité des postes en abattoir, peu attractifs, avec la volonté du ministre de les revaloriser.

L'administration indique également que la mise en place du Rifseep sera l'occasion de prendre en compte les stagiaires, qui actuellement ne touchent pas de prime lorsqu'ils sont affectés sur un poste au MAA, alors qu'ils la perçoivent chez certains opérateurs.

Enfin, l'administration précise, à la demande de CAP-Ensemble !, que la prime indiciaire NBI n'a pas vocation à être intégrée au Rifseep ; elle sera cumulable. Cependant, des discussions sur l'évolution possible de cette bonification sont en cours au niveau interministériel.

A contrario, l'indemnité pour travaux insalubres (ITI) sera intégrée au Rifseep.

Commentaires CAP-Ensemble !

Si la différenciation entre secteurs est probablement nécessaire, le maintien de 3 groupes par secteur devra être analysé au regard des freins possibles à la mobilité que cela peu induire selon les spécificités de chacun des secteurs d'emploi. Mais il s'agit également de pouvoir prendre en compte les parcours en lien avec l'expertise, depuis trop longtemps sous-valorisés ; la prime informatique actuellement distribuée de façon totalement discriminatoire, et la notion de prise de responsabilité, tant au niveau de l'encadrement que sur des dossiers du ministère particulièrement sensibles, pour la structure ou/et pour le niveau national.

Pour CAP-Ensemble !, cette remise à plat de l'indemnitaire doit également permettre de prendre en compte les parcours de techniciens qui n'ont pas systématiquement vocation à passer sur des postes d'IAE, mais dont la grande maîtrise d'un métier dans toute sa complexité doit être reconnue financièrement en restant techniciens, hors fonction d'encadrement. La présence de techniciens « experts » dans leur domaine, en limitant des *turnovers* trop rapides, est indispensable dans chaque structure du MAA pour gérer les crises et la complexité des sujets, particulièrement dans un contexte d'évolution rapide des organisations avec des moyens humains régulièrement en baisse.

CAP-Ensemble ! soulève le cas des contrôleurs de l'ASP et de FAM, dont les sujétions annuelles devront faire l'objet d'une attention particulière dans le cadre de l'établissement des nouveaux barèmes, sachant que les techniciens contrôleurs en poste au MAA n'ont pas de sujétion.

L'administration indique avoir parfaitement identifié ces particularités liées à la fonction de contrôleur pour les TSMA, tout comme la prime informatique pour les techniciens des systèmes d'information en services déconcentrés du MAA et dans l'enseignement agricole. À ce stade, aucune décision n'a été prise pour ces situations.

En conclusion de ces 2 groupes de travail Rifseep

CAP-Ensemble ! souhaite insister sur la nécessité d'une mise en cohérence de la cartographie et des barèmes entre le MAA, les opérateurs et le MTES (où nombre d'IAE et de TSMA sont en poste). Il s'agit de garantir l'équité pour des fonctions équivalentes et de permettre des parcours diversifiés non entravés par des différentiels de primes, qui constituent actuellement de véritables freins et génèrent des incompréhensions au sein des services, particulièrement en DDI.

Le souhait de l'administration est de pouvoir simuler rapidement des montants, afin de présenter les barèmes sur la base d'une cartographie stabilisée. C'est un gros travail qui doit commencer le plus rapidement possible, avant la fin avril. Aussi, il est demandé aux organisations syndicales de transmettre au SRH leurs propositions de modification des cartographies. N'hésitez pas à nous faire part de vos questions et observations ; nous les relayerons auprès de l'administration.

Par souci de cohérence et d'équité, comme indiqué en préambule, les propositions de CAP-Ensemble ! seront transmises sous la forme d'un continuum de groupes de fonctions intégrant les corps techniques TSMA, IAE et IPEF.

Vos représentants en CAP restent à votre écoute

- pour les TSMA :

Sébastien Amanieu, CFDT, sebastien.amanieu@finistere.gouv.fr

Gilles Verbeke, EFA-CGC, 06 42 44 49 22, gilles.verbeke@asp-public.fr

Stéphanie Clarenc, CFDT, 01 49 55 45 16, stephanie.clarenc@agriculture.gouv.fr

- pour les IAE :

Hélène Duchemin, EFA-CGC, 06 03 92 08 88, helene.duchemin@efa-cgc.com

Géraldine Ruscassier, 06 20 49 36 84, geraldine.chadirat@haute-garonne.gouv.fr

Gilles Van Peteghem, EFA-CGC, 06 03 92 08 11, gilles.vanpeteghem@efa-cgc.com

Maurice Chalayer, CFDT, maurice.chalayer@educagri.fr

Lionel Richoilley, EFA-CGC, 06 12 53 28 65, lionel.richoilley@onf.fr

Stéphanie Clarenc, CFDT, 01 49 55 45 16, stephanie.clarenc@agriculture.gouv.fr

- pour les IPEF :

Nadou Cadic, CFDT, 01 40 81 97 09, nadou.cadic@developpement-durable.gouv.fr

► Pensez par ailleurs à nous transmettre vos dossiers pour les prochaines CAP, afin que vous puissiez bénéficier du meilleur soutien !

> CAP des TSMA, 29 mai 2019 ;

> CAP des IAE, 28 et 29 mai 2019 ;

> CAP des IPEF, 6 juin 2019.