

## Information CAP-Ensemble !

### **GROUPE DE TRAVAIL « RIFSEEP » TSMA 3 JUILLET 2019**

Après une [première réunion le 3 avril 2019](#), la deuxième réunion du groupe de travail portant sur la mise en place du Rifseep pour le corps des TSMA s'est déroulée le 3 juillet 2019.

Cette réunion était organisée avec les représentants des personnels en CAP et présidée 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.

L'union CAP-Ensemble !, regroupant la CFDT, EFA-CGC et la CFTC, était représentée par Sébastien Amanieu, Stéphanie Clarenc, Jacques Moinard et Gilles Verbeke.

L'objectif de l'administration est de présenter le projet de Rifseep pour les TSMA cet été au guichet unique de la DGAEP, en charge de vérifier les aspects budgétaires et de veiller à la cohérence interministérielle des adhésions au Rifseep. Les textes seraient validés lors du CTM d'octobre, sous réserve du feu vert du guichet unique, pour une mise en œuvre sur la fiche de paye avant la fin de l'année et rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Après le [premier groupe de travail du 3 avril](#), consacré à la cartographie des missions et aux groupes fonctions, ce groupe de travail a permis d'échanger sur les barèmes et la nouvelle proposition de cartographie avec seulement deux groupes de fonctions.

#### **Principe du Rifseep**

Pour mémoire, le Rifseep remplace la part indemnitaire de la rémunération, jusqu'alors constituée de la prime spéciale, de fonctions et de résultat, de la prime informatique, prime d'administration centrale, prime de responsabilité, ISSQ...

Avec le Rifseep, la partie indemnitaire est désormais constituée de deux volets cumulatifs :

— l'IFSE valorise l'exercice des fonctions occupées. C'est l'indemnité principale, elle est versée mensuellement ;

— le CIA, lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent, est versé en totalité sur la paie du mois de décembre.

Les principes sont rappelés plus en détail dans le [compte rendu du 3 avril](#).

En plus de ces deux volets, certains agents percevront un complément d'IFSE, appelé garantie individuelle. Ce dispositif a pour vocation de garantir le montant des primes précédemment perçus par l'agent dans le cas où le Rifseep entraînerait une perte financière.

De manière générale, le dispositif du Rifseep marque le passage d'un système indemnitaire qui reposait essentiellement sur l'ancienneté et les promotions à un dispositif indemnitaire qui repose à la fois sur les fonctions occupées et les promotions. Ce dispositif est donc prévu pour permettre

théoriquement de valoriser la part indemnitaire d'un agent qui occupe des fonctions supérieures à celles de son grade et qui, jusqu'alors, n'étaient pas valorisées.

## **Les groupes de fonction (IFSE) sont liés à la fonction occupée**

Les groupes de fonctions proposés par l'administration sont regroupés par secteurs :

- administration centrale ;
- services déconcentrés ;
- abattoirs.

Dans chacun de ces secteurs et pour chaque groupe de fonctions, un barème a été proposé par l'administration.

Cette proposition fait apparaître seulement deux groupes de fonction avec des fonctions revalorisées dès lors qu'un technicien exerce des fonctions relevant d'un agent de catégorie A (encadrement, coordination, gestion de contrôle de procédures spécialisées, technicité ou sujétions particulières). La répartition des agents entre G1 (mieux valorisé) et G2 n'est pas connue à ce stade mais il y aura nécessairement beaucoup plus d'agents en G2 qu'en G1.

**Selon CAP-Ensemble !, cette proposition à deux groupes de fonction n'est pas dans l'esprit du Rifseep.**

En effet, un tel dispositif à deux niveaux ne permet pas une évolution continue au cours de la carrière et seules les fonctions de catégorie A sont valorisées. Ce dispositif ne permet donc pas de valoriser la technicité et l'expertise acquises par les techniciens alors que c'est le cœur de métier de ce corps. Dans ces conditions, un agent qui souhaite progresser dans son parcours professionnel aura comme objectif d'occuper des fonctions d'IAE et d'abandonner les missions techniques. C'est un mauvais signal qui est donné par l'administration sur la valorisation et la pérennité des missions techniques au MAA alors que ce ministère a vocation à être un ministère technique.

**Dans ces conditions, un technicien qui exerce des missions qui requièrent une expertise développée avec des enjeux importants et qui est en face à face avec des industriels parfois virulents ne bénéficie pas d'une valorisation de la prime IFSE.**

À moins d'élargir considérablement l'effectif de techniciens relevant du G1, le manque de perspectives pour les agents du corps des TSMA risque d'aggraver le manque d'attractivité du corps.

**Aussi, CAP-Ensemble ! demande à connaître le nombre d'agents en G1 et G2 afin de clarifier la situation.**

Dans la pratique, les fiches de poste qualifiées en G2 pourront être revues dans certains cas, selon les compétences acquises et développées par l'agent. Dans le cas où le passage de la fiche de poste en G1 se vérifie, c'est l'Igaps qui validera ce changement.

Les agents en G1 ne percevront pas le même montant de primes qu'un IAE. L'administration explique que c'est fait pour conserver une valorisation plus importante pour les agents qui passent IAE via l'examen professionnel, la liste d'aptitude ou le concours interne.

### **Expertise**

L'administration considère que l'expertise doit être reconnue par la COSE (commission d'orientation et de suivi de l'expertise) et que les agents dont l'expertise est reconnue ont vocation à passer IAE.

CAP-Ensemble ! dénonce à nouveau cette position de l'administration qui n'encourage pas les agents à conserver des missions techniques puisqu'un IAE n'a pas vocation à développer une technicité, mais à développer une polyvalence ou des capacités à manager.

### **Secteur abattoir**

Un des objectifs affichés du passage au Rifseep au MAA est de revaloriser les postes en abattoir afin de leur conférer une attractivité plus importante. Dans le secteur de l'abattoir, les barèmes proposés sont plus élevés qu'en services déconcentrés. De plus, le groupe 2 a été scindé en deux groupes afin de conférer une valorisation plus importante de la part fonction pour les agents qui exercent des missions hors chaîne d'abattage.

CAP-Ensemble ! souhaite aller plus loin en proposant de scinder le groupe fonction 2 dans l'ensemble des secteurs (services déconcentrés et administration centrale). La valorisation du

travail en abattoir est un facteur d'attractivité mais ça ne doit pas être le seul, c'est une réponse parmi d'autres pistes évoquées dans le plan d'action attractivité des métiers en abattoir. Enfin, la valorisation des missions hors chaîne constitue une avancée pour la santé et la sécurité au travail des agents en abattoir puisque la diversité des tâches entre les missions sur la chaîne d'abattage et hors chaîne constitue une piste identifiée en CHSCT-M pour réduire les TMS en abattoir.

Cette grille ne permet pas de valoriser les agents du siège qui font des remplacements en abattoir. L'administration indique qu'il est prévu de valoriser ces agents par un CIA plus important.

### **Secteur services déconcentrés**

L'administration doit expertiser le groupe de fonctions :

- des inspecteurs ICPE dont les missions requièrent une expertise importante et où le face à face avec les industriels nécessite de l'expérience en matière de contrôles ;
- des agents en charge de missions à enjeux permanents et exposés politiquement où le poste nécessite une mobilisation et une réactivité importantes ;

Par contre, dans le cas des postes à enjeux, exposés politiquement et nécessitant des compétences techniques et de négociation avec des administrés parfois tendus, le groupe de fonction doit être traité dans la fiche de poste.

### **Agents du SIVEP en service continu**

Ces agents sont valorisés en G1 et percevront par ailleurs des indemnités de sujétions liées au travail de nuit.

### **Prime informatique**

La prime informatique n'est pas conservée dans le dispositif du Rifseep. Elle est intégrée à l'IFSE, c'est la raison pour laquelle certaines fonctions informatiques font l'objet d'une « survalorisation » et sont en groupe 1.

### **NBI**

A contrario, le versement et les modalités d'attribution de la NBI sont maintenus et s'ajoutent aux primes versées dans le cadre du Rifseep. La nouvelle bonification indiciaire (NBI) consiste en l'attribution de points d'indice majorés correspondant à la valeur du point de la fonction publique qui viennent s'ajouter au salaire de l'agent. Elle bénéficie principalement aux techniciens en abattoir selon les espèces et la capacité d'abattage annuelle (arrêté du 14 octobre 1991 modifié). Elle sera également maintenue pour les techniciens du DSF.

À noter qu'il n'y aura pas d'individualisation de l'IFSE, même si cette possibilité existe.

La mise en place du Rifseep conduit chaque employeur à faire valider son barème de gestion et celui-ci devra être cohérent entre ministères et opérateurs (MTES, ASP, Anses, Inao, IFCE, FAM...). En PNA, l'agent sera géré avec les règles de gestion de la structure d'accueil.

Selon Cap-Ensemble !, les barèmes pour un même groupe de fonction seront différents entre le MAA, le MTES et les opérateurs et seront à l'origine d'une perte d'attractivité de certains postes, même si une cohérence est souhaitée.

### **Le CIA : composante d'individualisation de la prime**

Le CIA est un montant versé en décembre à l'ensemble des agents du corps au regard de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent.

Un entretien d'évaluation s'avère donc nécessaire afin de « déterminer les résultats obtenus par l'agent » et d'en déduire le montant du CIA.

Chaque année, une note de campagne CIA sera transmise aux structures. Sur le principe, 100% du montant du CIA se rapportant au groupe fonction auquel appartient l'agent sera versé à la structure et constituera l'enveloppe. Celle-ci sera ensuite répartie entre les agents en fonction de leur évaluation. Le montant du CIA n'est donc pas un plafond.

L'administration indique que l'année de la bascule (2019), il n'y aura pas de campagne de primes et le CIA ne sera pas versé à 100% à tous les agents afin d'éviter une perte financière sur la partie indemnitaire l'année suivante.

CAP-Ensemble ! considère qu'en l'absence de campagne en 2019, c'est 100% du montant du CIA qui devrait être versée aux agents. Ensuite, si l'agent est modulé à la baisse et que son montant indemnitaire baisse, ce sera lié à la modulation du CIA et non au passage au Rifseep.

En plus de cette enveloppe, en fonction de l'actualité et de l'investissement dont les agents ont dû faire preuve pour faire face à des situations de crise (aides PAC, gestion de crise en santé animale et végétale, Brexit...), le MAA pourra envisager un CIA exceptionnel pour les agents concernés.

Les montant de CIA mentionnés dans les documents sont des CIA de référence. Un arrêté fixera les montants minimum et maximum de l'IFSE et du CIA. Ensuite une note de service fixe les barèmes de gestion appliqués et situés dans la fourchette définie dans l'arrêté. Ces fourchettes permettent de faire évoluer les montants sans avoir à modifier les textes réglementaires.

## La garantie indemnitaire individuelle (complément IFSE) : pas de perte de rémunération

Le principe de base, c'est que **personne ne doit perdre en rémunération suite à la bascule vers le Rifseep**. Concrètement, l'année de bascule, une comparaison est faite entre les primes de l'ancien dispositif et du nouveau. Cette comparaison est faite mensuellement et annuellement :

— mensuellement : primes mensuelles 2018 (90 % de la PSR) comparées au montant de l'IFSE divisé par 12 ;

— annuellement : primes annuelles 2018 comparées à la somme de l'IFSE et du CIA.

Lorsque les agents ont une modulation au-delà de 100, cette différence doit être prise en compte. Avec ce principe, personne ne perd et, selon le groupe de fonction occupé, certains agents pourraient avoir une part indemnitaire plus élevée.

En cas de changement de situation en 2019 que ce soit promotion, mobilité au ou autre, ce changement de situation sera pris en compte pour calculer la garantie indemnitaire. Sur la notification de primes de l'agent, il y aura une partie consacrée aux montants avant le changement de situation et une partie consacrée aux montants après le changement, avec pour chaque période, la comparaison avec les nouveaux barèmes. La garantie pour l'année 2019 sera calculée au prorata temporis. Cette garantie sera présentée dans les documents comme un complément d'IFSE.

En cas de mobilité après la mise en place du complément d'IFSE, plusieurs cas sont possibles :

— montant des primes du poste d'arrivée inférieur ou égal au montant des primes du poste de départ : le complément IFSE est conservé ;

— montant des primes du poste d'arrivée supérieur au montant des primes du poste de départ mais inférieur au montant des primes du poste de départ avec complément IFSE : réajustement du complément IFSE, afin d'avoir un montant de primes équivalent au montant des primes du poste de départ avec complément IFSE ;

— montant des primes du poste d'arrivée supérieur au montant des primes du poste de départ avec complément IFSE : le complément IFSE est supprimé.

Sur cette proposition de Rifseep TSMA, le guichet unique pourrait demander au MAA d'anticiper les évolutions à venir sur le Rifseep qui vont dans le sens d'une individualisation plus importante.

En conclusion, selon Cap-Ensemble !, le dispositif du Rifseep est censé permettre une meilleure prise en compte des fonctions occupées par les agents dans la part indemnitaire. Cette reconnaissance est toutefois insuffisante dans le projet proposé du fait de la création de seulement deux groupes de fonctions avec la seule valorisation des fonctions de catégorie A occupées par les techniciens.

La garantie indemnitaire est un dispositif qui a fait ses preuves dans les autres corps qui sont passés au Rifseep (SA, attaché...) et qui doit être maintenu avec les mêmes règles pour le corps des TSMA.

Dans ce dispositif, le CIA introduit une part indemnitaire liée au mérite de l'agent. Dans ce contexte, il sera impératif que chaque agent dispose de son entretien professionnel avec l'appréciation de son responsable.

CAP-Ensemble ! ne peut que regretter que le dispositif proposé, avec seulement deux groupes de fonctions, ne permette pas de valoriser l'acquisition de compétences techniques, l'expertise et la posture du contrôleur en situation de contrôle difficile qui constituent le cœur de métier et les valeurs de ce corps. Pour un ministère qui se revendique technique, cette proposition est inappropriée et ne valorise pas le métier du corps des techniciens.

Une proposition intersyndicale regroupant la CFDT, EFA-CGC, la CFTC et l'Unsa a été portée auprès de l'administration. Il y était proposé une cartographie identique pour l'ensemble des filières techniques avec la prise en compte d'autres critères que l'encadrement tels que l'expertise, l'exposition politique, l'urgence et la réactivité... CAP-Ensemble ! ne se satisfait pas du retour de l'administration, qui prétend que cette proposition est prématurée du fait que la réflexion est menée par corps et pas pour tous les corps en même temps. Selon CAP-Ensemble !, il est important que cette harmonisation puisse aboutir dans un délai aussi réduit que possible afin de donner du sens à ce dispositif du Rifseep pour les agents.

**En vue de la prochaine CAP (mobilités, promotions) qui se réunira à l'automne 2019, n'hésitez pas à nous contacter dès maintenant ([cap-ensemble@agriculture.gouv.fr](mailto:cap-ensemble@agriculture.gouv.fr)) pour nous faire part de vos remarques, suggestions, difficultés...**

**Vos représentants à la CAP des TSMA restent à votre écoute**

Sébastien Amanieu, CFDT ([sebastien.amanieu@finistere.gouv.fr](mailto:sebastien.amanieu@finistere.gouv.fr))

Sébastien Brouilly, EFA-CGC ([sebastien.brouilly@somme.gouv.fr](mailto:sebastien.brouilly@somme.gouv.fr))

Laurence Huraux, EFA-CGC ([laurence.huraux@asp-public.fr](mailto:laurence.huraux@asp-public.fr))

Gilles Verbeke, EFA-CGC ([gilles.verbeke@asp-public.fr](mailto:gilles.verbeke@asp-public.fr))

Stéphanie Clarenc, CFDT ([stephanie.clarenc@agriculture.gouv.fr](mailto:stephanie.clarenc@agriculture.gouv.fr))

Marie-Gaëlle Cantayre, CFTC ([marie-gaelle.cantayre@agriculture.gouv.fr](mailto:marie-gaelle.cantayre@agriculture.gouv.fr))

**Nos sites internet**

[CFDT Agriculture](#)

[EFA-CGC Agriculture](#)

[CFTC-MAE](#)