



GT RIFSEEP des TSMA et RIFSEEP des IAE

28 janvier 2020

Deux groupes de travail portant sur le RIFSEEP des TSMA et le RIFSEEP des IAE se sont tenus le 28 janvier 2020 sous la présidence de Jean-Pascal Fayolle, chef du service des ressources humaines, en présence de Noémie Le Quellenec, sous-directrice de la gestion des carrières et de la rémunération.

L'Alliance du Trèfle était représentée par Gilles Verbeke, Mathieu Descamps et Valérie Boyé pour le GT RIFSEEP TSMA, et par Mathieu Descamps et Valérie Boyé pour le GT RIFSEEP IAE.

Le but de ces groupes de travail était d'examiner les modalités concrètes de mise en œuvre du RIFSEEP pour ces deux corps.

1. Proposition d'évolutions dans les groupes de fonction des TSMA

Suite à l'avis défavorable émis lors du dernier comité technique ministériel (CTM), l'administration a proposé les ajouts suivants aux groupes de fonctions des TSMA :

- G1 : Coordinateur régional faune captive
- G2 : Chargé de projet/chargé de mission « à enjeux » en DDI/DRAAF/DAAF

Elle souhaite valoriser, par un bonus, certaines fonctions du groupe 1 et du groupe 2 de manière à reconnaître l'expertise et l'expérience acquises dans les fonctions d'encadrement et au travers de fonctions de chargés de projet ou mission « à enjeux », dans la limite d'un contingentement de deux postes maximum en DRAAF et un maximum en DDI.

Ce principe vaut également pour les affectations en abattoirs, pour ce qui concerne les fonctions d'encadrement.

L'administration considère toutefois que la notion d'expérience acquise se traduit essentiellement dans le RIFSEEP par la prise en compte du grade dans les grilles. Elle reconnaît qu'elle n'a pas fait le choix d'utiliser la reconnaissance de la COSE dans les grilles. Elle indique que les modalités de prise en compte de l'expertise restent en cours de réflexion, sachant qu'il faut conserver un système lisible.

A ce stade, l'administration ne souhaite pas créer de nouveau groupe de fonctions en services déconcentrés car cela imposerait un nouveau passage au guichet unique avec un risque de refus global du RIFSEEP et de retard au calendrier.

Un bilan du RIFSEEP sera réalisé après une année d'application pour vérifier si la cartographie retenue est adaptée ou non, et le cas échéant, proposer des modifications au guichet unique dans la limite des crédits octroyés.

2. Fourchettes mini et maxi de l'IFSE

La référence à un niveau mini et maxi d'IFSE dans les barèmes est une obligation, en lien avec l'arrêté pris pour chaque corps. Mais elle présente surtout une utilité pour les ministères ayant choisi d'introduire des critères d'individualisation, comme celui de l'éducation nationale.

Les barèmes de gestion doivent s'insérer dans le cadre mini et maxi de l'arrêté.

Comme le MAA applique les barèmes, aucun agent ne devrait avoir de montant mini, même si une règle prévoit que, dans des conditions particulières (défaut d'accomplissement des missions), il est possible de servir un montant inférieur au barème de gestion.

L'administration affirme que les agents n'ont pas à craindre de voir leur IFSE baisser (hors changement de groupe de fonctions) et précise qu'à ce jour, il n'y a jamais eu de baisse de RIFSEEP au MAA.

3. Modalités et calendrier de mise en œuvre

Date d'effet du RIFSEEP : 1^{er} janvier 2020 (ou date d'arrivée au MAA si arrivée à partir de 2020).

Publication des arrêtés : après le CTM du 4 février.

Note de service : prévue courant mars, comprenant :

- La liste des primes, intégrées ou non, dans le RIFSEEP,
- Le calendrier de mise en œuvre,
- Le montant des barèmes et groupes de fonctions,
- Les modalités de bascule et de gestion du RIFSEEP,
- Le système de complément d'IFSE (garantie indemnitaire) avec son évolution dans le temps en cas de changement de poste (avec des exemples),
- La procédure à suivre en cas de contestation du classement.

Date de bascule en paie : paies d'avril et de mai selon les corps, avec effet rétroactif depuis janvier (*sauf pour les agents non rémunérés pour lesquels la bascule se fera ultérieurement*).

Notification du groupe de fonction : dans le mois de la bascule au RIFSEEP, chaque agent recevra une notification indiquant le groupe de fonction auquel il est rattaché.

Contestation du classement : possible après réception de la notification en suivant la procédure présentée dans la note de service.

Le classement des postes va être réinitialisé vis-à-vis de la situation au 1^{er} janvier 2020 et le sera de nouveau le mois précédant la bascule. Il intégrera donc les changements récents.

Les structures proposent le classement des postes et chaque MAPS contrôle l'adéquation entre la cartographie et le classement proposé.

Puis le SRH effectuera un comparatif financier pour vérifier l'adéquation des classements.

Le MAA ne rédigera pas de FAQ, mais tout sera précisé dans la note de service qui devrait paraître courant mars.



Les opérations de bascule étant très complexes, les risques d'erreurs sont non négligeables. L'administration s'engage à regarder chaque situation particulière signalée où il y a des problèmes. Chaque MAPS regardera également la situation des petites structures. Cependant, le SRH indique qu'ils attendront d'avoir plusieurs remontées avant de les traiter de façon globale par mesure d'efficacité ; il ne faut donc pas être surpris du temps de réaction.

L'Alliance du Trèfle vous invite à vérifier attentivement votre situation lors de la bascule et à faire remonter tout problème constaté dans votre classement ou fiche de paie.

N'hésitez pas à nous solliciter pour un appui dans vos démarches !

Pour des retours au MAA suite à détachement, les agents auront comme référence la prime liée à leur corps, garde et échelon acquis à la fin du détachement. Après la bascule, pour tout changement (mobilité ou promotion) en cours d'année, le MAA appliquera les règles de gestion classique du RIFSEEP.

4. Complément IFSE (garantie indemnitaire)

Le MAA garantit le maintien du niveau de primes antérieures, à situation comparable, à la fois :

- au niveau mensuel : comparaison du montant mensuel avant et après RIFSEEP ;
- au niveau annuel : comparaison du montant annuel avant et après RIFSEEP (IFSE + CIA).

La comparaison est faite sur la base du niveau indemnitaire actualisé entre le 1^{er} janvier 2020 et le mois précédant la bascule. Pour la comparaison sont pris en compte le taux de modulation de 2019 hors bonus + primes intégrées à l'IFSE.

Sur la fiche de paie, l'agent ne verra qu'une ligne IFSE cumulant l'IFSE et le complément issu de la garantie indemnitaire.

Le complément est maintenu :

- Sans limite dans le temps,
- Même en cas de changement de poste,
- Tant que le barème général n'est pas plus favorable,
- Mais uniquement pour les postes au sein du MAA et payés par le MAA : pas de portabilité garantie par le MAA vers les opérateurs et autres ministères (décision relevant de la structure d'accueil).

En cas de mobilité :

- Sur un groupe de fonction équivalent : le complément d'IFSE ne change pas,
- Sur un groupe de fonction inférieur : le complément d'IFSE ne change pas, mais le niveau de prime va baisser de la différence de montant entre les deux groupes de fonction,
- Sur un groupe de fonction supérieur : le complément d'IFSE évolue pour maintenir le même niveau indiciaire, voire disparaît si le montant d'IFSE est supérieur au niveau garanti.

La garantie indemnitaire ne porte que sur la partie de rémunération relative aux primes et, bien entendu, la partie indiciaire de la rémunération continue à évoluer normalement, sans stagnation. A noter que chaque fois que le MAA a revu des barèmes d'IFSE, les agents disposant d'une garantie indemnitaire ont également bénéficié de la revalorisation du barème comme les autres collègues.



5. Portabilité du RIFSEEP

Seul l'arrêté fixant les limites minimum et maximum du RIFSEEP s'impose aux opérateurs.

En revanche, la définition des barèmes et cartographies de RIFSEEP est du ressort des opérateurs, y compris les opérateurs inclus dans le champ du CTM ministériel.

Le MAA a transmis toutes ses cartographies et barèmes aux opérateurs et les incite à une convergence mais les limites budgétaires ne facilitent pas cette harmonisation.

En ce qui concerne les agents en PNA dans d'autres ministères, tous les projets du MAA ont été transmis au MI et au MTES mais leurs arbitrages ne sont pas encore rendus.

L'évaluation au MTES est toujours en cours, d'autant que le RIFSEEP IAE et le RIFSEEP TSMA pourraient influencer les barèmes et cartographie de ses propres corps (TSDD et ITPE).

Se pose également la question des agents décroisés qui disposaient d'un montant de primes garanti.

Pour l'instant, le MAA n'a pas de visibilité et reste en discussion avec les autres ministères mais l'administration précise que les agents payés par le MTES dépendent de ce ministère qui est autonome par rapport à son propre budget.

6. Modulation du CIA et entretiens professionnels

Le montant de CIA sera versé en fin d'année en une seule fraction et l'IFSE pour 1/12^{ième} de sa valeur, chaque mois.

Le montant de CIA indiqué dans les barèmes correspond au niveau de dotation alloué à chaque structure pour faire sa compagnie de prime avec éventuellement une rallonge ultérieure du MAA. Chaque agent verra le montant modulé en application des barèmes de modulation.

Interrogée sur l'entretien professionnel qui vaudra pour le niveau de CIA qui sera attribué en décembre, l'administration a répondu qu'une réflexion était en cours sur les entretiens professionnels car le système actuel pose problème.

Théoriquement le CIA doit être versé en fonction de la qualité de servir sur l'année qui vient de s'écouler. Or les entretiens professionnels ont seulement lieu en début d'année suivante.

De plus, on demande en septembre l'évaluation pour les primes à verser en décembre.

Dans tous les cas, l'entretien annuel correspondant au montant de primes versées est à éclaircir car en cas de recours il faut savoir quelle est l'année de référence.

7. Quelques exemples de calcul de complément d'IFSE

Exemple 1 : Bascule d'un TSMA classe normale au 4^{ième} échelon en groupe 2 en services déconcentrés (DDT)

Avant RIFSEEP

Montant indemnitaire antérieur (hors bonus) = **8 765€ annuel (modulation comprise) et 657 € mensuel (5 772€ de PS et 85€ de PSR)**



Barèmes RIFSEEP

ISFE barème = 9 050€ soit **754€ par mois**

CIA de référence = 340€

Montant annuel RIFSEEP = 9 050€ + 340€ = **9 390€ par an**

Comparatifs

- Gain annuel de 625€ (9 390 - 8 765)
- Gain mensuel de 97€ (754 - 657)

Pas de mise en place d'un complément IFSE. L'agent perçoit 754€/mois d'IFSE.

Exemple 2 : Bascule d'un TSMA classe normale au 7^{ième} échelon en groupe 2.2 en abattoir

Avant RIFSEEP

Montant indemnitaire antérieur (hors bonus) = **9 143€ annuel** (modulation comprise) et **752 € mensuel** (667€ de PS et 85€ de PSR)

Barèmes RIFSEEP

ISFE barème = 9 350€ soit **779€ par mois**

CIA de référence = 340€

Montant annuel RIFSEEP = 9 350€ + 340€ = **9 690€ par an**

Comparatifs

- Gain annuel de 27€ (779 - 752)
- Gain mensuel de 547€ (9 690 - 9 143)

Pas de mise en place d'un complément IFSE. L'agent perçoit 779€/mois d'IFSE.

Exemple 3 : Bascule d'un chef technicien au 11^{ième} échelon en groupe 1 en services déconcentrés (DRAAF)

Avant RIFSEEP

Montant indemnitaire antérieur (hors bonus) = **15 096€ annuel** (modulation comprise) et **1 160 € mensuel** (699€ de PS et 114€ de PSR + 347€ de prime informatique)

Barèmes RIFSEEP

ISFE barème = 12 000€ soit **1 000€ par mois**

CIA de référence = 500€

Montant annuel RIFSEEP = 12 000€ + 500€ = **12 500€ par an**

Comparatifs

- Perte annuelle de 3 096€ (15 096 - 12 000)
- Perte mensuelle de 160€ (1 160 - 1 000)

Mise en place d'un complément IFSE de 3 096€, soit 358€ par mois.

L'agent perçoit 1 358€/mois d'IFSE : 1000€ (IFSE barème) + 358€ (complément IFSE).



8. Futures mobilités

Les fiches de postes de la prochaine campagne de mobilité comprendront le classement RIFSEEP. Cette information est essentielle pour déterminer l'évolution du montant des primes.

En cas de mutation sur un poste ayant un groupe de fonction inférieur, le niveau de prime va baisser malgré le système de garantie individuelle.

Il faut également être vigilant pour toute mutation hors du MAA du fait de la non portabilité du dispositif RIFSEEP.

Ne pas hésiter à nous consulter pour tout conseil, appui ou information pour vos futures mobilités.