



Compte-rendu

Revalorisation de l'indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (IFSE) et bilan RIFSEEP

Groupe de travail relevant du CSAM

05 décembre 2023

Accès rapide aux sujets

Déclarations liminaires.....	1
Présentation des évolutions.....	2
Des fiches de postes modifiables à l'envi.....	2
Les principes généraux.....	2
Les conséquences pour les agents.....	2
Catégories A+.....	2
Catégories A.....	2
Catégories B.....	3
TSMA.....	3
SA.....	3
Catégories C.....	3
Enseignement.....	3
Enseignement technique.....	3
Enseignement supérieur.....	3
Ambiguïté entre poste et fonction.....	3



Résumé : L'Alliance du trèfle vous a représentés au groupe de travail sur l'IFSE et le RIFSEEP. L'administration n'a communiqué aucun barème ni projet de documents, argumentant que le dossier était entre les mains de la contrôleur budgétaire ministérielle pour validation. Elle a donc exposé les grands principes qui guident sa démarche d'harmonisation.

L'Alliance du Trèfle était représentée par Stéphan Pinède, Philippe Français-Demay, Jean-Noël de Casanove.

X. Maire, chef du Service des Ressources Humaines (SRH) en assurait la présidence. Il ouvre la séance en précisant que les revalorisations seront importantes et visent à rattraper et rééquilibrer. La réunion va présenter les principes : amélioration du pouvoir d'achat et attractivité des postes.

Une autre réunion qui présentera les montants sera programmée fin janvier-début février sans que les syndicats n'aient à demander la tenue du groupe.

Déclarations liminaires

Les organisations syndicales (OS) font savoir leur désespérance devant l'envoi encore très tardif (19h35 la veille de la réunion) des documents, qui se résument plus qu'à un simple diaporama. Beaucoup font valoir que la charte des temps n'est pas respectée en ce qui concerne les agents.

Il est fait remarquer que les primes masquent la faiblesse du salaire, pour lequel le point d'indice n'augmente pas.

L'Alliance du Trèfle ajoute la demande de connaître ce qu'il en est d'un bilan sur le CIA.

L'Administration précise que la transmission tardive des documents est due à des arbitrages qui ont été rendus aussi tardivement. Les documents ont été actualisés et enrichis.

Le MASA veut gommer les différences liées au grade pour une même fonction. Pour le CIA, simplification, lisibilité et revalorisation ont guidé le MASA ; il n'y a pas de groupe de travail (GT) envisagé.

Pour le bilan CIA acté en CSA-AC, il sera fait ainsi qu'un bilan IFSE.

Présentation des évolutions

L'administration rappelle que l'objectif est d'harmoniser les barèmes indemnitaires.

Tout au long de la présentation de l'Administration, les remarques des OS fuseront.

Des fiches de postes modifiables à l'envie

L'Alliance du Trèfle s'appuie sur un cas vécu par un IAE pour illustrer le désordre régnant dans l'attribution des cotations de l'IFSE. Lors du passage au RIFSEEP, l'IGAPS avait classé son poste niveau 3, mais a été déclassé par la cheffe de service en centrale en niveau 4 « pour raison d'enveloppe budgétaire ». La fiche de poste de l'agent a été re-rédigée par le chef de service pour être mise en adéquation avec le nouveau groupe. Va-t-on avoir ou pas une réflexion sur l'adéquation entre les fonctions de l'agent, sa fiche de poste et le groupe RIFSEEP ?

Beaucoup d'autres OS font valoir de telles expériences.

L'Administration répond que le principe est que les postes sont classés. Il n'y a pas d'enveloppe attribuée au responsable structure. L'Administration renvoie à la NS du 17 juin 2023 qui supprime les "enveloppes budgétaires". C'est le RAPS qui est garant du classement sur la base du référentiel. Elle ne nie pas les faits relatés et précise que s'il y a des situations non conformes qui lui sont signalées, le SRH les étudiera. Ce qui est opposable, c'est la fiche de poste sur laquelle l'agent a candidaté. L'objectif est que ce soit la fonction – et non pas le corps d'appartenance - qui détermine la prime.

Les principes généraux

- A catégorie, grade et fonction équivalente, les barèmes IFSE seront équivalents. Des ajouts / modifications de fonctions très spécifiques peuvent intervenir et seront suffisamment précises pour que cela ne donne pas lieu à interprétation.
- Intégration des bonus d'encadrement dans les montants IFSE.
- Harmonisation de l'intitulé de certaines fonctions entre corps A+ et A (ex: chef de service en SD).
- La cartographie des postes sera aussi fine que possible.
- Aucun agent ne doit perdre en montant annuel, même si la fonction change de groupe en application des nouvelles dispositions.
- Maintien du principe d'une IFSE par fonction et par grade.

L'administration travaille pour que pour la même fonction, au sein de la même catégorie, le RIFSEEP soit le même quel que soit le corps ou le grade, y compris pour la filière formation recherche (exemple : un cat.B faisant un travail sur un poste A ne touchera pas les mêmes primes qu'un cat.A sur ce poste). Elle va faire un travail de relecture des fonctions et les passer en revue.

Les conséquences pour les agents

Catégories A+

IPEF et ISPV : en administration centrale, il y aura alignement sur les barèmes des administrateurs de l'Etat. En services déconcentrés, la difficulté est de se confronter aux emplois DATE. Il ne faudrait pas que le régime MASA soit supérieur au régime fonctionnel. L'administration y travaille tout de même.

Catégories A

Il y a harmonisation des fonctions et des barèmes concernant les attachés, IAE, IE et IR, en AC et en SD.

Catégories B

TSMA

En ce qui les concerne, il y aura 3 groupes de fonctions (comme SA et TFR), avec maintien des barèmes plus attractifs pour les emplois en abattoirs.

SA

Pour les SA : l'alignement sera fait sur les TSMA.

Une OS fait valoir son opposition à la construction de 3 groupes, avec le 3ème groupe réservé aux stagiaires.

Catégories C

Les OS font remarquer qu'aujourd'hui, les missions des catégories C ne sont plus exclusivement "exécutives" et relèvent du niveau B.

L'administration répond qu'il existe encore des postes où le niveau d'exigence relève de cat C. même si l'on organise de moins en moins de concours ou de recrutements directs en cat. C.

Enseignement

Enseignement technique

Il est proposé l'alignement des TFR tous métiers confondus sur les SA (et par conséquent sur les TSMA).

Enseignement supérieur

Il y aura une revalorisation significative de l'IFSE, y compris pour les IAE.

Ambiguïté entre poste et fonction

L'Alliance du Trèfle relève dans les discours l'ambiguïté entre poste et fonction. A poste équivalent, on peut avoir des fonctions différentes, en fonction des corps et des diplômes. Sur la dimension managériale, l'attente sera la même, sur les prérogatives attachées aux diplômes ou au corps, l'attente sera différente. Il faut concilier les prérogatives spécifiques, la valorisation de l'expertise et le management. Il n'est pas choquant qu'un chef de service ait la même valorisation qu'un subalterne qui aurait d'autres responsabilités importantes, sur l'expertise par exemple. Il faut éviter la simple lecture hiérarchique dans l'établissement de l'IFSE.

L'Administration répond que ces critères ont été pris en compte, mais il faut avoir des catégories assez larges pour ne pas avoir trop de particularités.

Il est fait valoir que la prime compensatoire pour certains corps lors du passage de la PSR au RIFSEEP est parfois importante. Les revalorisations proposées pour l'IFSE vont être gommées par le fait que la prime compensatoire sera diminuée d'autant, ce qui est contradictoire avec la recherche de l'augmentation du pouvoir d'achat.

