



SYNDICAT NATIONAL  
DES INGENIEURS ET DES TECHNICIENS  
DE L'ENVIRONNEMENT,  
DE L'AGRICULTURE ET DES TERRITOIRES

UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES



**EXPRESS SNITEAT**  
**N°13/2019**  
**du 5 juillet 2019**

**GT RIFSEEP TSMA DU 3 JUILLET 2019**

**(Diffusé aux collègues IAE et TSMA syndiqués)**

Paris, le 5 juillet 2019

Cher(e) Collègue,

Tu trouveras ci-joint le compte-rendu du groupe de travail RIFSEEP TSMA qui s'est tenu le 3 juillet 2019.

Ce second groupe de travail portait sur la présentation de la cartographie des postes et des barèmes proposés par l'administration.

Bien cordialement,

Le secrétaire général,

Alain STEUX



## GT RIFSEEP TSMA du 3 juillet

Paris, le 3 juillet 2019

### L'UNSA était représentée par Jérôme CHAUR, Emilie CERISIER

Ce second groupe de travail portait sur la présentation de la cartographie des postes et des barèmes proposés par l'administration.

### I. Quelques définitions :

#### RIFSEEP « servi » :

C'est le montant de RIFSEEP (IFSE + CIA) ou « barème » qui sera attribué à chaque groupe de fonction selon le grade (technicien supérieur, technicien principal, chef technicien).

Le RIFSEEP se compose de deux parties :

- IFSE : [indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise](#),
- CIA : [complément indemnitaire annuel](#).

**Garantie du complément IFSE :** Ce complément est calculé en comparant le montant de prime de l'agent avant le passage au RIFSEEP et le montant RIFSEEP qui lui sera appliqué.

**Exemple :** Vous avez 10 000 € avant le RIFSEEP, le RIFSEEP qui vous est appliqué est de 9 700 €. Votre complément IFSE est de 300 €.

### II. Rappel en préambule de l'administration

Le RIFSEEP est un nouveau système qui ne valorise plus les primes selon l'ancienneté mais selon les fonctions exercées. De fait, une comparaison est impossible.

**Maintien indemnitaire (complément IFSE) :** Le MAA veut garantir le maintien du montant de prime sur **la mensualité** (application décret RIFSEEP) et sur **le montant annuel** de l'agent (effort particulier du MAA). L'objectif est qu'aucun agent ne soit lésé au moment de la bascule.

**Si la proposition est retenue, le complément IFSE (montant défini au moment de la bascule) ne sera pas limité dans le temps sauf :**

- En cas de mobilité à l'initiative de l'agent ;
- En cas de situation administrative plus favorable (promotion sur poste par exemple).

Cette disposition a été obtenue pour la filière administrative. Pour mieux comprendre, la mécanique de maintien, se référer à **l'annexe 1** qui est un extrait de la Note de service SG/SRH/SDCAR/2018-469 appliquée aux attachés et secrétaires administratifs.

**Le RIFSEEP TSMA proposé n'est pas aligné sur le RIFSEEP secrétaire administratif.** L'écart de prime entre les deux corps est maintenu.

### **Au moment de la bascule au RIFSEEP (dernier trimestre 2019) :**

Le montant retenu, c'est le montant connu à la date de la bascule. Donc si vous avez changé d'échelon courant 2019 et avant la bascule au RIFSEEP, c'est le montant de prime de votre nouvel échelon qui sera retenu.

### **Quel montant de prime fin 2019 ?**

- Si le RIFSEEP est plus favorable, l'agent bascule au RIFSEEP immédiatement ;
- Si le RIFSEEP est moins favorable, son montant ancien est maintenu via le complément IFSE jusqu'à ce que vous ayez une meilleure situation ou que vous changiez de poste à votre initiative.

A ce stade, dans chaque groupe, la notion de grade est conservée au MAA (à groupe égal le montant de prime sera différent selon que vous êtes T1, T2 ou T3). Cette revendication du MAA devra être portée auprès de la DGAFP.

### **Commentaire UNSA :**

**En clair, INUTILE d'envisager de changer de poste pour ne pas perdre de primes, vous n'en perdrez pas !!** Votre montant de prime 2019 vous est garanti sauf si vous faites le choix d'une mobilité vers un poste classé dans un groupe RIFSEEP inférieur.

## **III. Les débats du groupe de travail :**

L'essentiel des revendications des organisations syndicales a porté sur le classement de certaines fonctions jugées sous valorisées (classées en G2 au lieu de G1) et la reconnaissance de certaines fonctions avec une technicité forte ou des contraintes particulières (personnes ressource, informaticiens, abattoir, etc...).

Le niveau de certains montants de RIFSEEP a été également critiqué.

Réponse de l'administration : L'exercice est contraint par une logique budgétaire. Le ministère a dû faire une simulation à budget constant tout en voulant :

- valoriser certaines fonctions comme les abattoirs et l'informatique ;
- intégrer les stagiaires dans le dispositif ;
- limiter les écarts financiers entre le système actuel et le RIFSEEP ;
- pouvoir garantir le montant 2019 de prime à tous les agents.

### **Commentaire UNSA :**

**Nous regrettons que l'administration n'ait pas retenu notre proposition de cartographie qui visait à valoriser la prise de responsabilité et le continuum entre les techniciens, les IAE et les IPEF.**

Nous avons alerté l'administration sur le décalage financier entre le RIFSEEP TSMA groupe 1 et le RIFSEEP IAE groupe 4.

Auparavant la prime de responsabilité reconnaissait l'engagement des chefs techniciens qui occupaient un poste de catégorie A.

Cette prime de responsabilité ne sera pas cumulable avec le RIFSEEP. Les bénéficiaires ne la conserveront que grâce au complément IFSE.

Les OS (organisations Syndicales) ont demandé un meilleur classement de quelques fonctions particulières :

- Personnes ressource : même classement qu'un correspondant régional installation classée ;
- Les DSF en SRAL ;
- Les agents en abattoir multi-espèces avec des horaires décalés.

## IV. Les réponses obtenues

Les agents en PNA (MTES, Ministère de l'Intérieur, ou Opérateurs) :

Le MAA tient informé le MTES et les opérateurs des travaux menés. Mais le MAA ne maîtrise pas la cartographie et les barèmes qu'ils vont finalement adopter.

### **Commentaire UNSA :**

Au vu de la réponse peu convaincante, nous doutons de la cohérence des cartographies des fonctions entre le RIFSEEP MAA et les RIFSEEP des autres employeurs.

**Pour l'UNSA, nous revendiquons une cohérence à la fois sur les cartographies de fonction et sur les barèmes appliqués, à fonction comparable.**

La NBI : Sur ce point la réponse est claire. Les agents qui bénéficient de la NBI la conservent en supplément du RIFSEEP.

Prise en compte de mission à enjeu spécifique ou missions ponctuelles (crises sanitaires, BREXIT...) : Pour ces cas, le CIA sera la variable d'ajustement de prime pour reconnaître l'engagement de l'agent.

Les agents isolés en abattoir : Il a été précisé qu'un agent est considéré comme isolé si le vétérinaire officiel n'est pas présent en permanence sur l'abattoir.

Le classement dans un groupe : Si la fiche de poste comprend des missions relevant du groupe 2 et du groupe 1, la mission ayant la quotité la plus importante sera retenue pour le classement de l'agent.

Evolution de fiche de poste : Dans le cas où un agent acquiert une technicité dans un domaine non cartographié dans le RIFSEEP, la fiche de poste devra être examinée par un IGAPS pour expertiser le classement.

## V. Le calendrier à venir

- 1 - Présentation au guichet unique de la DGAFP avant fin juillet pour obtenir une réponse fin septembre.
- 2 - Prochain GT : en septembre, l'administration présentera la projection financière avec la ventilation par groupe et par grade qui a été proposée à la DGAFP. Toutefois, il est probable que le guichet unique n'aura pas donné une réponse ferme.
- 3 - Passage en CTM : Si la DGAFP a donné son accord, le CTM d'octobre validera la proposition.
- 4 - Mise en œuvre du RIFSEEP : Pour la paie de décembre.

### **Commentaires l'UNSA :**

Nous regrettons que ce groupe de travail se soit tenu dans des délais courts et à marche forcée.

L'impression est que les marges de manœuvre sont très limitées financièrement.

Le décalage entre le MAA et le MTES pour le passage au RIFSEEP complique beaucoup les échanges et nous craignons un manque de cohérence malgré le discours pro-actif du MAA sur le sujet.

# Annexe : mécanique maintien complément IFSE.

(extrait [Note de service SG/SRH/SDCAR/2018-469](#))

**Cas 1 :** la mobilité d'un attaché de classe normale du groupe 3 vers groupe 2 en administration centrale (AC) avec un complément d'IFSE de 1 500 €

- Socle IFSE G3 en AC = 13 700 € ;
- Montant indemnitaire (IFSE G3+ complément IFSE en cours) = 13 700 + 1 500 = 15 200 € ;
- Socle IFSE G2 en AC = 15 090 €

Comparaison du nouveau socle IFSE en G2 avec le montant antérieur versé = **15 090 - 15 200 = - 110 €**

Le nouveau complément d'IFSE dont bénéficiera l'agent sera donc de 110 € pour assurer le maintien du niveau indemnitaire antérieur.

**Conséquences de la mobilité :** application du socle d'IFSE du G2 de 15 090 € (soit + 1 390 € par rapport au socle IFSE du G3) + complément d'IFSE recalculé de 110 €, soit un niveau indemnitaire de **15 200 €**.

**Cas 2 :** la mobilité d'un attaché de classe normale du groupe 2 vers groupe 3 en AC avec un complément d'IFSE de 1 500 €

- Socle IFSE G2 en AC = 15 090 € ;
- Montant indemnitaire (IFSE G2+ complément IFSE en cours) = 15 090 + 1 500 = 16 590 € ;
- Socle IFSE G3 en AC = 13 700 €.

**Conséquences de la mobilité :** application d'un socle d'IFSE G3 en AC de 13 700 € (soit - 1 390 € par rapport au socle IFSE du G2) avec maintien du complément d'IFSE de 1 500 €, soit un niveau indemnitaire de **15 200 €**.

Avec le maintien du complément d'IFSE, la baisse indemnitaire est limitée à l'application du nouveau socle d'IFSE correspondant au barème applicable à l'agent.

**Cas 3 :** la mobilité d'un SA de classe exceptionnelle du groupe 2 vers groupe 1 en services déconcentrés (SD) avec un complément d'IFSE de 600 €.

- Socle IFSE G2 en SD = 8 130 € ;
- Montant indemnitaire (IFSE G2+ complément IFSE en cours) = 8 130 + 600 = 8 730 € ;
- Socle IFSE G1 en SD = 9 800 €.

Comparaison du nouveau socle IFSE en G2 avec le montant antérieur versé : 9 800 – 8 730 = 1 070 €

Le complément d'IFSE de l'agent est supprimé car l'application du barème lui est plus favorable.

**Conséquences de la mobilité :** application d'un socle d'IFSE de **9 800 €** (soit 1 070 € de plus que le niveau indemnitaire antérieur).

**Cas 4 :** la mobilité d'une SA de classe normale du groupe 3 en AC vers le groupe 2 en SD non logé avec un complément d'IFSE de 500 €

- Socle IFSE G3 en AC = 8 900 €
- Montant indemnitaire (IFSE G3+ complément IFSE en cours) = 8 900 + 500 € = 9 400 €
- Socle IFSE G2 en SD = 7 100 €

**Conséquences de la mobilité :** application du socle d'IFSE G2 en SD (soit – 1 800 € par rapport au socle IFSE G3 en AC) avec maintien du complément d'IFSE de 500 €, soit un niveau indemnitaire de **7 600 €**

Avec le maintien du complément d'IFSE, la baisse indemnitaire est limitée à l'application du nouveau socle d'IFSE correspondant au barème applicable à l'agent.

**Cas 5 :** la mobilité d'une SA de classe normale du groupe 2 en SD vers groupe 3 en AC avec un complément d'IFSE de 500 €

- Socle IFSE G2 en SD = 7 100 €
- Montant indemnitaire (IFSE G2+ complément IFSE en cours) = 7 100 + 500 € = 7 600 €
- Socle IFSE G3 en AC = 8 900 €

Comparaison du nouveau socle IFSE en G3 en AC avec le montant antérieur versé : **8 900 – 7 600 = 1 300 €**

Le complément d'IFSE de l'agent est supprimé car l'application du barème lui est plus favorable.

**Conséquences de la mobilité :** application d'un socle d'IFSE de **8 900 €** (soit 1 300 € de plus que le niveau indemnitaire antérieur).

**Cas 6 :** la mobilité d'un attaché classe normale du groupe 3 en AC vers groupe 2 en SD logé avec un complément d'IFSE de 300 €

- Socle IFSE G3 en AC = 13 700 €
- Montant indemnitaire (IFSE G3 en AC+ complément IFSE en cours) = 13 700 + 300 = 14 000 €
- Socle IFSE G2 en SD/L = 7 500 €

**Conséquences de la mobilité :** application du socle d'IFSE G2 en SD/L (soit – 6 200 € par rapport au socle IFSE G3 en AC) avec maintien du complément d'IFSE de 300 €, soit un niveau indemnitaire de **7 800 €**.