

# **GT RIFSEEP du 5 décembre 2023 : CIA 2024, évolution de l'IFSE en 2024 par corps, complément d'IFSE...**

Pour rappel le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) se compose de deux volets cumulatifs.

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) est l'indemnité principale, valorisant l'exercice des fonctions et versée mensuellement. Son montant est déterminé par rapport au groupe de fonctions, au grade et au secteur d'activité de l'agent ;
- le complément indemnitaire annuel (CIA) permet de reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir ; son montant est modulé annuellement

## **CIA : pas de révision en 2024, pas même de bilan !**

Le chef du SRH précise qu'il n'est pas prévu de réviser le CIA en 2024.

*La CFDT regrette qu'un GT intitulé « bilan RIFSEEP » ne présente aucun élément de bilan sur le CIA deux années après une réforme importante de ce dispositif indemnitaire :*

*– quel est le nombre d'agents par corps et par secteur d'affectation pour chaque type de manière de servir (très satisfaisant, satisfaisant, assez satisfaisant...) ?*

– combien d'agents bénéficiant, en plus du CIA habituel, d'un CIA « spécial » pour des remplacements en abattoirs ou pour lutter contre la grippe aviaire ont été plafonnés ?

Afin d'avoir un dispositif plus transparent, la CFDT demande pour le CIA 2024 (1) la mention du pourcentage de modulation et (2) de rendre obligatoire la remise de la notification en main propre par le supérieur hiérarchique direct (au-delà de la possibilité de lui demander un entretien). Aucun élément de réponse n'a été apporté par le SRH à ce stade. Pour la CFDT, si l'administration souhaite vraiment que le CIA devienne un outil de management, alors elle doit faire le nécessaire pour favoriser cette transparence.

## **IFSE : vers plus d'équité en 2024... oui mais à géométrie variable !**

Les perspectives envisagées d'évolution des montants de l'IFSE pour les agents du MASA sont basées sur les objectifs suivants :

- rattraper des écarts indemnitaires pour plus d'équité dans les indemnités versées à des agents de corps et catégorie/grade équivalents exerçant des fonctions identiques (rattrapage des corps administratifs et formation/recherche sur les corps techniques) ;
- éviter les quelques inversions de carrière encore constatées sur le plan indemnitaire (suite à un changement de secteurs d'affectation ou promotion de corps) ;
- revaloriser pour contribuer à l'attractivité des postes au sein du MASA et pour agir sur le pouvoir d'achat des agents du MASA ;

Ces évolutions ne concernent pas à ce stade les opérateurs du MASA pour lesquels le chef du SRH a rappelé qu'ils étaient

autonomes en gestion et que la décision d'appliquer une future réforme leur appartenait.

Les évolutions envisagées étant en cours d'arbitrage, le SRH a préféré ne pas communiquer le moindre chiffre concernant les revalorisations attendues, ni le coût total que cela pourrait représenter. Il devrait être en mesure de le faire début 2024, avant la publication d'une nouvelle note de service de gestion de l'IFSE. **La mise en paie de cette revalorisation est prévue en avril ou en mai 2024.** Le SRH semble vouloir un **effet rétroactif au 1er janvier 2024** mais la date est « prévisionnelle » et il n'a pas aujourd'hui la certitude de l'obtenir (le principe d'une rétroactivité étant analysé avec prudence par le contrôleur budgétaire du MASA).

*Si les intentions de revalorisations sont louables, la CFDT regrette l'absence de présentation de barèmes, ou seulement de tendance d'évolution qui permettrait de mieux comprendre le résultat visé par le SRH.*

## **Agents de catégorie A et B : vers une revalorisation modeste des corps techniques (IAE, TSMA) et une revalorisation significative pour certains agents des corps administratifs (attachés et SA) ?**

Aujourd'hui, à fonction égale, un IAE et un attaché ne bénéficient pas toujours du même groupe RIFSEEP ni du même montant d'IFSE (exemples : fonction d'adjoint de chef de service sur même site en DRAAF XXL/XL : IFSE d'un 'IDAE à 17 500 € contre 16 740 € pour un attaché principal, chargé de gestion logistique en SD : en G2 pour le corps des SMA contre G3 pour le corps des SA) . Il en est de même pour un TSMA et

un secrétaire administratif. Plus concrètement, les corps administratifs sont souvent lésés par rapport aux corps techniques.

Le SRH a pour ambition d'aligner les barèmes d'IFSE en cas de fonctions identiques exercées par des agents issus de corps de même catégorie, de même secteur géographique et de grade équivalent. Le SRH prévoit toutefois également une revalorisation pour les corps technique mais moins importante.

Concernant les groupes RIFSEEP, le SRH a pour ambition de simplifier les cartographies de fonctions sans refonte complète de ces dernières. Ainsi, à fonction égale, un IAE et un attaché ne seront pas toujours dans le même groupe RIFSEEP.

*La CFDT est plutôt favorable à cette **équité de traitement lorsque les fonctions exercées sont identiques**. Cela ne veut bien entendu par dire égalité de traitement dans le sens où certains postes techniques ont vocation à être occupés par des corps techniques, tandis que d'autres postes administratifs auront vocation à être occupés par des corps administratifs.*

*Mais sur le fond, le compte n'y est pas. Alors que le pouvoir d'achat des agents du MASA est en berne, aucune mesure n'est envisagée à ce stade sur l'indiciaire (au-delà de discussions en cours à l'issue incertaine côté fonction publique) et la revalorisation de l'IFSE ne s'annonce que modeste pour la plupart des agents. La CFDT espère que l'administration viendra contredire ce propos lorsqu'elle sera en mesure d'annoncer des chiffres (prévu début 2024).*

**Focus sur les techniciens supérieurs**

## (TSMA)

Lorsque les fonctions exercées seront identiques, les secrétaires administratifs et les techniciens supérieurs devraient donc être primés (IFSE) de manière équivalente. L'alignement de barème IFSE devant se faire sur des fonctions exercées par des corps de même catégories, un technicien supérieur assurant des fonctions d'IAE ne verra pas son IFSE aligné sur celui d'un IAE.

Le SRH souhaite par ailleurs revisiter la cartographie des fonctions pour le corps des techniciens supérieurs pour se caler sur celui des secrétaires administratifs. En effet, le corps des secrétaires administratifs est composé de trois « vrais » groupes alors que le troisième groupe des techniciens supérieurs n'est réservé qu'aux seuls stagiaires. **Le SRH envisage pour les techniciens supérieurs de basculer certaines fonctions dans le troisième groupe** pour être plus en adéquation avec le corps des secrétaires administratifs. Ce qui impliquerait donc pour certains agents une **baisse du groupe de fonction... mais sans aucune perte indemnitaire nous promet le SRH.**

*La CFDT n'a pas d'opposition de principe à cette refonte des cartographies. Toutefois, il n'est pas question que cette évolution vienne affecter la rémunération, le parcours professionnel et la possibilité d'avancement pour les agents dont les fonctions seront « dégradées » (du groupe 2 vers le groupe 3). La CFDT restera par ailleurs très attentive aux barèmes qui seront proposés pour les techniciens supérieurs affectés dans les abattoirs.*

## Cas particulier de la NBI des secrétaires administratifs

*La CFDT est en attente de précisions sur la manière dont*

*seront traités les secrétaires administratifs bénéficiaires de NBI et pour lesquels l'IFSE est aujourd'hui réduite du montant de cette NBI.*

## **Agents de catégorie C : il faudra attendre début 2024 pour en savoir plus !**

Le SRH est resté assez évasif quant aux revalorisations qui concerneraient les barèmes d'IFSE des corps de catégories C.

*Sans précision apportée au cours de ce GT, la CFDT reste en attente de propositions plus concrètes de la part du SRH et espère que les agents relevant de cette catégorie seront traités avec équité par rapport aux autres corps.*

## **Agents de catégorie A+ : vers une revalorisation très significative pour la plupart des IPEF et les ISPV en administration centrale, ceux en services déconcentrés devront attendre**

Les IPEF et les ISPV vont être alignés sur les barèmes actuels appliqués aux administrateurs de l'Etat pour le seul secteur d'affectation de l'administration centrale : ainsi sur la base des montants d'IFSE figurant dans la note de service SG/SRH/SDCAR/2023-411, un ICPEF assurant des fonctions de chef de bureau de catégorie II en administration centrale passerait d'une IFSE annuelle de 27 510 € à 40 000 €.

S'agissant des IPEF ou ISPV en services déconcentrés, il n'est pas encore présenté de doctrine de revalorisation dans la mesure où il convient, d'après le chef du SRH, de prendre en compte les éléments de réforme liés à Haute Fonction Publique

(chantier interministériel), notamment les revalorisations attendues des emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat (emplois DATE).

*La CFDT a interpellé le SRH sur la particularité du corps des administrateurs de l'Etat pour qui les barèmes d'IFSE de l'administration centrale ne varient majoritairement que sur la base du grade et non plus sur la fonction ou le groupe de fonction. Cela pourrait donc constituer des gains très importants sur les montants d'IFSE des IPEF et ISPV affectés en administration centrale. Si la CFDT se réjouit de cette hausse importante en perspective, elle demande une équité de traitement vis-à-vis des autres catégories !*

*La CFDT sera particulièrement vigilante sur les pourcentages d'évolution pour les autres secteurs d'affectation, notamment les services déconcentrés et l'articulation avec les niveaux indemnitaires sur les postes d'encadrement supérieur. Une revalorisation de l'IFSE s'impose pour tous les agents, de manière équitable.*

## **Cas particulier de la filière formation recherche (FFR)**

Les IFSE versées entre IAE, attachés, ingénieurs d'études et de recherche exerçant des fonctions identiques devraient être harmonisées.

Il en est de même pour les techniciens formation recherche (TFR) que le SRH propose d'aligner sur le corps SA, eux-mêmes alignés sur le corps des TSMA quand les fonctions sont identiques. Cette avancée constitue un effort de rattrapage conséquent pour le corps des TFR qui le réclamait depuis la bascule au RIFSEEP.

*La CFDT salue cette opération de rattrapage indemnitaire tant*

*attendue pour les TFR.*

## **Cas particulier des agents bénéficiant d'un complément d'IFSE : seront-ils revalorisés ?**

La CFDT a interrogé le SRH sur le devenir des compléments d'IFSE installés à de nombreux agents des corps techniques au moment de la bascule des corps au RIFSEEP. Pour rappel, ces compléments avaient vocation à garantir le maintien des montants indemnitaires lorsque les barèmes d'IFSE étaient moins favorables que les anciens montants de primes.

*Pour la CFDT, il est primordial de savoir si ces garanties versées sous forme de compléments d'IFSE seront réduits du montant de la revalorisation de barème ou si ces garanties seront maintenues. En effet, dans le premier cas, le bénéfice d'une revalorisation d'IFSE pourrait s'avérer nul si le montant du complément était supérieur au montant de la revalorisation ou réduit dans le cas contraire.*

Sur ce point particulier, le **SRH a répondu que les arbitrages n'étaient pas encore pris.**

*La CFDT demande que la revalorisation de barème de l'IFSE soit une revalorisation nette sans aucun impact sur les montants des compléments d'IFSE actuellement servis aux agents concernés.*

**L'IFSE au service de la**

# reconnaissance de l'expérience des agents : le MASA mauvais élève contrairement au MTE ?

La CFDT a demandé au chef du SRH s'il était envisageable que le MASA, à l'image du MTE, mobilise la clause de revoyure prévue par le décret de 2014 instituant le RIFSEEP pour reconnaître l'expérience des agents.

Le chef du SRH a expliqué que la clause de revoyure n'avait pas été mise en place au MASA, ce dernier préférant des opérations de revalorisation de plus grande ampleur que des retouches d'IFSE plus individuelles. Par ailleurs, les bascules au RIFSEEP s'étant étalées sur plusieurs années, la mise en place de cette clause paraissait compliquée.

*Les opérations de revalorisation n'empêchent en rien la mise en place de cette clause de revoyure pour reconnaître l'expertise et l'expérience développée par certains agents restant sur un même poste plusieurs années d'affilée. Pour la CFDT, il serait temps que ce ministère technique reconnaisse l'expérience de ses agents et pas seulement leur capacité d'adaptation à de nouveaux postes. La CFDT demande que la prochaine note de gestion RIFSEEP intègre une réelle doctrine explicitant une clause de revoyure au MASA.*

## En conclusion :

*La CFDT salue la volonté du MASA d'aller vers plus d'équité pour l'IFSE. Elle a demandé à ce qu'un nouveau GT puisse être organisé dès le début de l'année 2024 afin de laisser un temps réel d'échanges avec les organisations syndicales avant qu'un projet de note ne soit « ficelé » par le SRH en vue d'une validation par le contrôleur budgétaire.*

**La CFDT craint que la revalorisation soit minimaliste notamment pour les techniciens supérieurs, les IAE et les catégories C. L'augmentation de l'IFSE des administrateurs d'Etat en 2023 montre que ce ministère peut faire des efforts financiers importants pour un corps qui n'est pas le plus mal loti. La CFDT réclame à minima le même pourcentage d'augmentation pour les autres corps. La hausse des primes doit s'appliquer pour tout le monde vers le haut et de façon équitable...**

**Et puis, il faudra indiquer au Père Noël que l'indemnitaire : c'est bien, mais que l'indiciaire : c'est mieux, surtout pour assurer une bonne retraite.**