



# Groupe de travail « RIFSEEP » du 9 avril 2024 COMPTE-RENDU

Paris, le 10 avril 2024

L'UNSA-AAF était représentée par Emilie Cerisier et Jérôme Chaur.

L'objet de ce groupe de travail portait sur la revalorisation des barèmes IFSE.

En introduction, l'administration indique que tous les arbitrages chiffrés de la revalorisation de l'IFSE ne sont pas rendus. Un autre groupe de travail sera tenu pour présenter les évolutions financières de l'IFSE.

Les organisations syndicales ont fortement regretté l'envoi tardif du PowerPoint et les chiffrages non finalisés.

L'administration recherche une bonne visibilité sur la note de service et souhaite mettre en place, sur la page emploi, un simulateur de rémunération pour que les agents puissent se projeter. Un décret de 2023 prévoit que lors de chaque changement de poste, un agent se voit remettre un formulaire mentionnant son groupe RIFSEEP par sa RH de proximité (document commun avec l'ensemble des ministères d'où le délai de mise en place).

## 1. Principes retenus :

Les bascules au RIFSEEP ont généré des distorsions de montants indemnitaires entre les corps à fonctions et catégories équivalentes. Ce groupe de travail a plusieurs objectifs :

- Obtenir une convergence des IFSE à fonction comparable, corps et grade équivalents,
- Améliorer l'évolution financière quand on change de groupe de fonction et éviter toute inversion indemnitaire en cas de changement de corps,
- Revaloriser les régimes indemnitaires pour tous,
- Présenter un barème par fonction plus simple et plus équitable.

**La revalorisation sera aussi associée à des changements de groupes et fonctions. Le principe majeur est qu'aucun agent ne perde en montant annuel.**

Chaque agent verra une progression financière, même si les corps ayant les plus importantes primes progresseront moins vite.

L'administration fera le maximum pour que la rémunération des agents ne soit pas impactée par les annulations de crédits. Par contre, il y aura un report du calendrier à juillet du fait de cette annulation des crédits.



Elle évoque aussi une volonté de travailler également sur l'attractivité : chez les TSMA pour les postes en abattoir, et en administration centrale, moins recherchés du fait du coût de la vie.

Application aux opérateurs : ils ont les mêmes informations que l'administration du MASA mais ce ne sont pas les mêmes éléments comptables car ils ont leur propre masse salariale.

L'UNSA se pose la question des futurs agents recrutés si des fonctions perdent en IFSE par rapport à la situation actuelle

L'administration ne veut pas aller sur un système de primes individualisé. Le CIA a vocation à moduler une partie de l'indemnitaire annuel.

L'UNSA a demandé à l'administration si la volonté de convergence à fonction, corps et grade équivalent allait conduire à une grille de fonctions qui serait commune par catégorie (A+, A, B et C), comme c'est le cas au MTECT.

L'objectif est aussi d'intégrer le complément d'IFSE (garantie indemnitaire) à l'IFSE.

## 2. Évolutions par corps

### Catégories A+ :

En administration centrale : convergence IFSE IPEF et ISPV sur les montants des administrateurs de l'État à responsabilité comparable

En services déconcentrés : hausse forfaitaire dans l'attente de travaux de revalorisation.

### Corps de catégorie A :

Meilleure identification des fonctions sur :

- l'administration centrale : fusion de certaines fonctions,
- les services déconcentrés : identification d'un seuil de 15 agents ou à « enjeux » pour les chefs de services. Le nombre de postes est à ce jour limité par structure. Une modification de ce principe n'est pas tranchée.

L'UNSA est intervenue pour demander si en parallèle d'une harmonisation des fonctions pour le RIFSEEP, il y a aura une harmonisation des libellés de fiches de postes des agents quelle que soit la catégorie. Il est essentiel d'éviter des interprétations entre fiche de poste et fonction RIFSEEP.

L'administration a répondu qu'un effort était actuellement fait pour que les fiches de postes des agents soient actualisées selon le nouveau répertoire des métiers qui a été publié début 2024.

### En terme financier :

- Enseignement supérieur : augmentation des barèmes IAE enseignants affectés dans les établissements,
- Alignement des barèmes des attachés et IAE,
- Alignement des barèmes IE et IR avec convergence vers les barèmes IAE/Attachés.

### Corps de catégorie B

Conservation de 2 groupes pour les TSMA et conservation du groupe 3 pour les stagiaires. Segmentation du G2 en G 2.1 et G2.2 pour correspondre aux groupes de fonction de SA (G2 et G3).

Pour les SA, valorisation de l'IFSE pour alignement sur les TSMA.

### Corps de catégorie C

Revalorisation des montants, pas de fortes modifications de la cartographie des fonctions.

### Enseignement supérieur et technique :

De nouvelles fonctions seront intégrées pour l'enseignement supérieur.

### 3. Calendrier

Nouvelles étapes en discussion en avril et mai 2024, en parallèle de la présentation au contrôleur budgétaire et comptable.

La nouvelle note de gestion est attendue pour juin.

Revalorisation envisagée début juillet 2024. Prise en compte sur la paie de septembre/octobre avec un souhait d'effet rétroactif.

L'objectif du ministère est qu'à fonction équivalente, peu importe le corps, les agents touchent la même indemnité.

L'UNSA est favorable à cette recherche de convergence et sera vigilante à la nouvelle cartographie.

Elle veillera également à la non-individualisation des régimes indemnitaires car elle refuse la rémunération au mérite prôné par le Gouvernement et notamment par le ministre de la Fonction Publique dans les annonces sur la nouvelle loi Fonction Publique (déjà en partie mise en œuvre via le CIA).

Ce dernier présente aussi la suppression des catégories au profit des filières de métiers qui bouleversera l'organisation de nos ministères et l'UNSA sera vigilante à ce que ce projet ne porte pas de régression pour les agents.