



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

UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES



EXPRESS SNITEAT
N°11/2019
du 2 juillet 2019

GT RIFSEEP IAE DU 20 JUIN 2019

(Diffusé aux collègues IAE et TSMA syndiqués)

Paris, le 2 juillet 2019

Cher(e) Collègue,

Tu trouveras ci-joint le compte-rendu du groupe de travail RIFSEEP IAE qui s'est tenu le 20 juin 2019.

Cette réunion fait suite à celle du 3 avril qui a abordé les groupes de fonction. Elle présente la cartographie des groupes retenus par l'administration suite à la réunion du 3 avril et aux propositions des représentants du personnel, ainsi que le projet des barèmes.

Bien cordialement,

Le secrétaire général,

Alain STEUX



Compte rendu UNSA du groupe de travail RIFSEEP IAE du 20 juin 2019

Alain STEUX, Anne JACOD, et Pierre MERCIER représentaient l'UNSA à cette réunion.
JP. FAYOLLE, SRH, présidait cette réunion.

Cette réunion fait suite à celle du 3 avril qui a abordé les groupes de fonction (<https://sniteat.unsa.fr/index.php/espace-public/actualites/394-gt-rifseep-tsma-et-iae>). Elle présente la cartographie des groupes retenus par l'administration suite à la réunion du 3 avril et aux propositions des représentants du personnel, ainsi que le projet des barèmes. Elle concerne les IAE.

Calendrier :

L'objectif est un passage des projets d'arrêtés correspondants en CTM début octobre, puis validation et mise en œuvre de façon rétroactive au 1er janvier 2019.

Commentaires généraux de l'administration.

Les barèmes présentés aux organisations syndicales engendrent un surcoût que doit défendre le MAA auprès du guichet unique. Une mise en œuvre retardée engendre le risque que ces marges financières proposées n'existent plus en 2020.

Les barèmes présentés détaillent la répartition des montants par grade. Dans la version finale, seuls apparaîtront les barèmes des grades effectivement présents dans les groupes de fonction.

Pour la DGAFP, le calage du montant moyen doit être fait autour du 1er décile : le montant moyen des 10% les plus bas.

Compte tenu des négociations en cours, les documents de travail et montants ne sont pas diffusables.

Lors de l'année de la bascule (2019), il n'y aura pas versement à 100% du CIA. L'IFSE sera mensualisée, et le CIA sera versé en 1 fois en fin d'année.

Sur la cartographie des métiers, les propositions des OS suite au groupe de travail du 3 avril n'ont pas été reprises.

Pour l'administration, il aurait été trop compliqué de créer des sous-groupes.

En réponses à certaines questions sur des discordances de positionnement de fonction dans certains groupes, il est répondu par la nécessité de conserver une attractivité sur des profils particuliers, (par exemple les postes en informatique, le MAA assume ainsi un positionnement en G2, plutôt qu'G3).

Au prochain CTM, le cadre d'emploi fonctionnel des directeurs d'établissement sera présenté. La DGAFP demande bien la mise en place du RIFSEEP et l'élaboration de barèmes particuliers à ce cadre d'emploi.

Pour l'enseignement supérieur et recherche, il est demandé que les montants soient calés sur le niveau des SD.

Les IAE sont globalement très dispersés, sur de multiples emplois, ce qui rend l'exercice d'établissement des groupes difficile.

Mais les fonctions non répertoriées seront comparées à celles proposées lorsque l'exercice sera appliqué.

Les agents en SIDSIC seront concernés.

Niveau des barèmes IFSE et du CIA:

Les montants des barèmes IFSE sont globalement au-dessus de ceux des corps administratifs.

Il se rapprochent des moyennes par grade actuelles. **En conséquence sauf cas particuliers d'agents en haut de grille mais sur des fonctions à peu de responsabilités, les écarts financiers ne seraient pas importants.**

Pour l'enseignement supérieur, le choix a été fait d'isoler un groupe particulier pour les IAE en situation d'enseignement.

Pour les IAE en situation de face à face élèves (et qui ont vocation à devenir enseignant), **il n'y a pas de revalorisation**, excepté pour certaines matières (génie procédé IAA/GA, enseignement technique) priorisées par le MAA. **L'écart de primes avec les collègues en service déconcentré ou en administration centrale continuera.**

Concernant l'évaluation du CIA pour les enseignants, la DGER sera interpellée sur les critères hors volet pédagogique

Les barèmes seront bien ministériels dans le respect des montants plancher et plafonds fixés pour le corps.

Pour les Collègues en PNA:

Les agents en PNA au MTES, par exemple, se verront appliquer les barèmes MTES (on peut supposer qu'il y aura un rapprochement avec ceux des ITPE mais cela reste à préciser), dans la fourchette appliquée aux agents du MAA.

Cette situation est de fait assez ambiguë : la fourchette min et max du barème s'applique au corps (donc à tous les IAE quelle que soit leur position), mais le barème effectivement servi est à priori celui de l'employeur (donc pour les agents en PNA, se référer aux montants moyens du MAA n'aura pas de sens). L'UNSA a demandé à être informé des négociations en cours avec le MTES à ce sujet. Le MAA a répondu favorablement sans pour autant en indiquer les modalités ou le calendrier.

Ceci est valable pour les autres employeurs.

Garantie :

Une application de la garantie sera bien effective, calculée à la fois sur la mensualité et le volume annuel. Ce sera le complément IFSE.

La garantie n'est pas impactée par le CIA, appliquée sur le montant de l'IFSE. Cette garantie a vocation à tomber à la première mobilité à la demande de l'agent.

La clause de revoyure tous les 4 ans, normalement ciblée individuellement pour les agents dont le montant de l'IFSE n'aurait pas connu d'évolution, est envisagée plutôt globalement par le MAA, mais l'exercice reste à mener, car l'esprit du RIFSEEP est bien d'individualiser l'IFSE (expériences, expertise,...) comme prévu dans le décret.

Ainsi, l'évolution peut aussi être conditionnée par la nécessité d'augmenter l'attractivité de certaines fonctions.

La gestion individualisée des agents ne pourra se faire qu'avec la bascule sous RENOIRH (nouveau système de suivi des agents mis en place début juillet). Aujourd'hui, le SIRH ne permet qu'une gestion de masse et non individuelle.

Les cas pour lesquels des erreurs seront constatées seront traités après la bascule.

Groupes de fonction et cotation parcours professionnels : approche nouvelle

Si la valeur des barèmes augmente avec les groupes, soit de 4 à 1, la cotation parcours est dans l'autre sens : 1 pour IAE, 2 pour IDAE, 3 pour IDAE et chef de mission.

A la question de l'UNSA, sur de possibles IDAE inscrits dans le groupe 4, il nous est précisé que la cotation 2 (IDAE), correspond au moins au groupe de fonction RIFSEEP 3.

Un IAE devra donc prendre un poste RIFSEEP G3 pour valider son grade IDAE. Et un IDAE pourra quitter son groupe RIFSEEP 3 pour aller en groupe 4, mais avec un barème IFSE IDAE inférieur.

L'UNSA souligne que de nombreuses fonctions qui sont placées en groupe 4 sont de cotation 2 (IDAE). Une précision devra être apportée sur les modalités de validation du grade IDAE par rapport aux groupes de fonction.

Commentaire UNSA :

Il faudra attendre le circuit financier et l'avis du CTM pour pouvoir présenter les impacts financiers réels et se situer dans son parcours professionnel. Les barèmes et classements sont pour le moment confidentiels dans l'attente de l'avis de la DGAFP.

L'UNSA pourra alors vous présenter une analyse et une projection plus pragmatiques et chiffrées.