

Contributions **FO Agriculture** (SNIAE et SNTMA) en vue de la bascule au RIFSEEP des IAE et TSMA au MTE et établissements sous tutelle

En préambule, **FO-Agriculture** remercie l'administration pour le GT du 25 septembre 2020 et ses premières explications concernant ses projets de grilles RIFSEEP pour les IAE et TSMA.

En vue du prochain GT annoncé pour mi-octobre, nous souhaitons que le projet de note de service de mise en œuvre de ces grilles nous soit transmis au moins une semaine avant celui-ci afin de procéder à des échanges constructifs avec l'administration. A ce stade et dans cette attente, veuillez trouver ci-dessous nos remarques et propositions de contribution:

Cartographie

o Nombre de groupes :

Nous contestons vigoureusement la cartographie proposée qui a une architecture trop éloignée de celle du MAA, avec une augmentation conséquente du nombre de groupes.

Alors que le MAA a publié des grilles avec, pour les IAE, 4 groupes en AC et SD, et pour les TSMA, 2 groupes AC et SD (+ 1 groupe stagiaires TSMA), vos premières propositions jouent la sur-enchère avec la création de sous-groupes qui complexifient la lecture et la compréhension pour aboutir respectivement à 7 groupes en AC et 8 en SD pour les IAE, 3 pour les TSMA.

Quel est l'intérêt pour le MTE de complexifier les grilles et de ne pas reprendre le squelette de cartographie MAA déjà existant et appliqué ?

Les sous-groupes, dont certains comptent 1 personne, peuvent se regrouper pour former 4 groupes comme au MAA pour les IAE. Pour les TSMA, nous proposons par exemple de "remonter" dans le G2, les fonctions décrites pour le G3, et de prévoir à la place dans le G3 la seule mention "**fonctions qui ne sont pas inscrites dans les groupes précédents**" (comme cela se fait dans d'autres ministères, cf. la Défense).

Nous demandons donc l'alignement de la cartographie du MTE sur celle du MAA (4 groupes pour les IAE, 2 (3 avec les stagiaires) pour les TSMA) en détaillant les correspondances des différentes entités en SD, en particulier régional (DRAAF, DREAL).

La DGAFP doit s'assurer de la cohérence des règles de gestion proposées par les ministères. Ce projet a-t-il été porté à sa connaissance ?

o Fonctions types

La complexification des grilles et le manque de clarté dans le libellé des fonctions types ne permettront pas à l'administration de classer efficacement les agents et aux agents de retrouver sereinement leur fonction et statut. Serait-il possible d'utiliser les mêmes terminologies que les grilles MAA (ex : en SD "département" "division" "entité ...) ?

Pour les IAE : Disparition de certaines missions dans la grille MTE par rapport à la grille MAA. Ex en AC : disparition de membre de Cabinet ministériel, chargé de mission ou chef de mission rattaché à un directeur d'administration centrale, disparition de directeur de projet informatique, de chef de projet au sein d'un bureau, chargé d'études ou de mission au sein d'un établissement public **Est-ce que cela veut dire que les IAE n'auront plus accès à ces missions à l'avenir ?**

Par ailleurs, **pas de groupe IAE stagiaire**, est ce que ceux-ci seront classés en 4-2 dans "Autres chargés de mission " ?

Pour les TSMA :

- - des "entités de niveau 1" ou "intermédiaire" ne sont pas claires. La formulation "**Chef d'unité, de pôle ou de département de rang n-1 par rapport au chef de service**" (dans le G1) serait mieux compris.
- - le G1 des TSMA doit aussi comprendre la fonction suivante "**Chargé de mission ou chargé d'études d'un niveau équivalent à un agent de catégorie A (poste publié en A)**", ce qui permettra aussi d'intégrer les TSMA bénéficiant de la prime de responsabilité au moment de leur décroisement.
- - la fonction type "assistant" dans le G3 ne correspond à aucun poste de TSMA au MTE.
- - dans le G2, illustrer les missions à enjeux et lister les fonctions. Il manque : "réfèrent territorial", "réfèrent maritime", "chargé de planification", "chargé de mission risques naturels/biodiversité/chasse", "chargé de gestion des risques littoraux", "gestion de crise", "chargé de mission évaluation environnementale", "chargé de mission Natura2000", "technicien hydromètre", "chargé d'études", "géomaticien", "administrateur de données localisées", ... (liste non exhaustive)
- - Remplacer les fonctions listées dans le groupe G3 par la mention "**fonctions qui ne sont pas inscrites dans les groupes précédents**".

Répartition des agents dans les groupes: à quoi correspond le "Nombre d'agents" présenté en 4eme colonne des grilles ?

Pour les ingénieurs comme pour les techniciens, les premières estimations montrent que le nombre global et/ou la distribution des agents dans les groupes sont erronés. Par exemple, pour les IAE, le BOP 217 semble couvrir plus d'agents que ceux répertoriés ici.

Pour les TSMA, le prépositionnement de la majorité des agents dans le groupe G3 nous pose problème. Précisément la grande majorité d'entre eux sont sur des postes de "police de l'eau", donc font des contrôles, les autres (sur les missions biodiversité/chasse) exercent des missions de gestion et de contrôle de procédures (N2000 sur FEADER par exemple). A ce titre, leurs collègues exerçant sur des missions feader dans les SEA sont classés dans le G2. Logiquement nous devrions trouver la majorité des TSMA dans le groupe G2.

o **Établissements publics sous tutelle du MTE**

Qu'en est-il du devenir des IAE et des TSMA en poste dans les établissements sous la tutelle du MTE. Les collègues concernés attendent des réponses. Lors du prochain GT, pourrez-vous nous faire un état des lieux sur les travaux en cours dans ces établissements concernant la bascule au RIFSEEP des IAE et des TSMA ?

Dans les établissements publics et opérateurs sous tutelle du MTE tel que OFB, les parcs nationaux, le CEREMA, le Conservatoire du Littoral : les agents sont-ils soumis aux grilles RIFSEEP SD proposées ici ?

Barèmes et situations de gestion

o **Montants de l'IFSE et du CIA**

En lien avec nos commentaires sur la cartographie, nous souhaitons savoir ce qui justifie des barèmes différents au MTE de ceux appliqués au MAA ?

Il nous semble que créer des barèmes différents pour un même corps entre deux ministères pourtant très proches est **en contradiction avec le principe même du RIFSEEP**, sur la cohérence des règles de gestion proposées par les ministères pour les corps comparables. Vous allez ainsi créer une différence de traitement salarial pour des agents de même corps, même grade, même structure mais avec un employeur différent.

Nous proposons donc d'établir pour le MTE des **barèmes identiques** avec ceux du MAA.

En terme de visibilité et de parcours de carrière, cette proposition complexifiera encore plus les mobilités, avec une difficulté supplémentaire pour les agents pour obtenir une fiche financière de leur futur SGC de proximité. Ceci va donc également à l'encontre de la simplification administrative attendue dans la fonction publique.

Nous souhaitons donc que la note de service propose que soit systématiquement réalisé des simulations indemnitaires aux agents avant mobilité.

o **Garantie indemnitaire**

Vous nous avez assuré lors du 1er GT qu'il n'y aurait pas de perdant lors de la bascule au RIFSEEP et que ce passage serait l'occasion d'établir une revalorisation indemnitaire.

Comment est calculée la garantie indemnitaire pour les IAE et les TSMA ?

Pouvez -vous nous assurer que les agents affectés au MTE n'auront pas de perte de la masse indemnitaire avec la bascule RIFSEEP et bénéficieront de la garantie annuelle ? Pouvez-vous ainsi nous confirmer que la garantie financière de la bascule englobe bien la totalité des primes annuelles (et non mensuelle) car seulement 90 % des primes sont versées mensuellement ?

Comment se fait le calcul de la compensation lors de la bascule ? Par rapport au taux maximal, le CIA sera -t-il pris en compte à 100% ou partiellement ?

Pour les TSMA, nous proposons de reprendre la mesure prévue au MAA d'attribuer 500€ de bonus IFSE aux agents occupant des fonctions d'encadrement ("chef d'unité, de pôle ou de département", "adjoint à un responsable de catégorie A ou B (chef de pôle, d'unité ou de département)". L'attribution des 500€ est valable pendant la durée d'occupation de ces fonctions.

Lors de changement de poste et/ou de grade, concernant la différence de traitement (ex : Changement grade sur même groupe = 3000 € perte par rapport à prise IFSE de référence (5000 euros sur G3-2), pouvez-vous confirmer et inscrire dans la note de service d'application de ces grilles, la "double garantie" énoncée lors du premier GT de prendre au plus favorable, c'est à dire la prise du nouveau IFSE ou la bonification de son ancien IFSE dûe au changement de poste et/ou grade ?

Mutations / Mutations dans l'année (avant la bascule) :

- Lors des mouvements entre SD et AC, le document présenté ne précise pas si les sommes prévues le sont quelque-soit la mobilité, qu'elle soit ascendante ou descendante ?
- Sachant que le RIFSEEP est rétroactif au 1er janvier 2020, qu'en est-il des **agents qui ont muté cette année avant la bascule** ? (ex mutations : MTE => MAA ou inversement ...). Du fait de la rétro-activité et de la complexité du processus, nous demandons qu'un paragraphe spécifique traite de ce point dans la note de service afin de clarifier au mieux les situations administratives de nos collègues et d'éviter l'engorgement des bureaux RH de proximité.
- **Cas des services déconcentrés d'Île-de-France (SD d'IdF)**

Suite à la décision du MAA cet été d'aligner le niveau indemnitaire des SD d'IDF sur celui de l'AC, des agents MAA en poste au MTE ont interrogé le MTE à ce sujet. Vous nous avez annoncé lors du GT un alignement en 2020 pour les agents de la Seine-Saint-Denis et en 2021 pour tous les agents des SD MTE d'Île-de-France.

Dans les documents présentés, le complément IFSE de 900€ pour les agents d'IdF n'est pas un alignement sur le barème MTE de l'AC. L'alignement veut dire que les agents des SD d'Île-de-France bénéficient des barèmes validés pour l'AC et non d'un complément intermédiaire. Pouvez-vous nous confirmer l'alignement de l'IFSE de Centrale à l'ensemble des agents d'île de France ?

- **Cas spécifique des informaticiens**

Pouvez-vous nous confirmer qu'un complément IFSE informatique sera mis en place et correspondra précisément au montant de la prime informatique actuellement perçue par ces agents ?

- **Cas de suppression de poste obligeant l'agent à prendre un autre poste**

En cas de mouvement descendant, le document prévoit une diminution de 300€ de l'IFSE.

Nous demandons qu'une autre exception soit prévue, en cas de suppression de poste obligeant l'agent à faire une mobilité avant d'avoir fait 3 ans sur son poste.

En résumé de ce paragraphe, au vu de la complexité de l'exercice de bascule, nous demandons au MTE de proposer dans la future note de service d'accompagnement de ces grilles, des simulations écrites de cas en y insérant également des exemples de mutations prochaines MAA vers MTE et inversement.

En conclusion, malgré les positions prises lors du GT du 25/09, au cours duquel le SRH a précisé qu'il était inconcevable que des agents y perdent, nous craignons que ces premières propositions ne permettent pas d'assurer les engagements pris le MAA et le MTE auprès des personnels décroisés. Nous rappelons que ces engagements faisaient référence à des conditions de gestion définies par le MTE sans que celles-ci aient été portées à la connaissance des agents, et pour cause, elles n'existaient pas encore. Alors que la grande majorité des agents concernés par ces dispositions le sont, du fait du décroisement des effectifs (eau & biodiversité), nous demandons au MTE de converger avec le MAA vers un alignement du traitement entre les 2 ministères et que **l'ensemble des règles de gestion et garanties apportées par le MTE aux agents soient clairement explicitées dans la note de service à venir.**

Bien entendu, nous restons à votre entière disposition si vous souhaitez des explications complémentaires sur ce document.

