

## Compte-rendu

A Paris, le 17 avril 2024

# Réforme des Barèmes IFSE : Ajustements et Vigilance de **FO Agriculture** GROUPE DE TRAVAIL DU 9 AVRIL 2024

Ce groupe de travail était présidé par : Xavier MAIRE, chef du Service de Ressources Humaines (SRH).

**FO Agriculture** était représentée par : Soizic BLOT, Frédéric BOQUET, Christine HEUZE, Jean-Christophe LEROY, Magali MONIER, Sylvain THIBAUT et Gisèle VIMONT.

**Introduction :** Ce groupe de travail avait pour objectif de présenter le projet de revalorisation des barèmes de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) du Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire (MASA). Cette revalorisation était initialement prévue comme la clause de revoyure du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) des Ingénieurs de l'Agriculture et de l'Environnement (IAE) et des Techniciens Supérieurs des services du Ministère de l'Agriculture (TSMA). Elle a été étendue pour harmoniser les régimes indemnitaires entre les filières techniques, administratives et formation-recherche et revoir la cartographie des groupes de fonction.

Pour **FO Agriculture**, la convergence des primes entre les filières est une bonne chose aussi car les agents ne seront plus tentés de faire mobilité pour de mauvaises raisons.

Néanmoins, cela suscite un sentiment mitigé de satisfaction, car en l'absence de données chiffrées précises, **FO Agriculture** reste vigilante.

## De quoi parle t on ?

Depuis 2014, les bascules au RIFSEEP des différents corps, qu'ils soient interministériels ou propres au MASA, ont perpétué, sans les résoudre, les distorsions de montants indemnitaires pour des fonctions équivalentes exercées par des agents relevant de corps de catégories équivalentes. Ces distorsions sont attribuées à la nature des régimes indemnitaires antérieurement servis et au pilote de la bascule.

Dans ce contexte, les objectifs poursuivis sont de faire converger les régimes indemnitaires des différentes filières à fonction et grade équivalent, d'améliorer le cadencement indemnitaire entre les groupes de fonctions, de revaloriser les régimes indemnitaires pour tous les agents, et de disposer d'un barème par fonction plus simple et plus équitable.

## Résumé de la présentation

### Principes Généraux pour Tous les Corps

Un principe fondamental affirmé est que aucun agent ne devrait perdre en montant annuel à cause de cette revalorisation\*. L'administration vise également à maintenir une IFSE par corps, grade et fonction. Des ajustements qualitatifs sont prévus, comme l'ajout ou la modification de la qualification de certaines fonctions spécifiques pour éviter les interprétations ambiguës visant à :

- Harmoniser des barèmes d'IFSE pour les catégories, grades et fonctions équivalents.
- Ajouter ou modification de la qualification des fonctions pour éviter toute interprétation.
- Supprimer de certaines fonctions trop spécifiques.
- Intégrer des bonus d'encadrement dans les montants d'IFSE.
- Maintenir le principe d'une IFSE par corps, grade et fonction.

### Détails des Propositions par Corps

Des ajustements spécifiques sont proposés pour chaque catégorie de corps, notamment des hausses forfaitaires, des modifications des seuils d'encadrement, et des alignements entre filières administrative, technique et formation-recherche.

#### Catégorie A+

- Alignement des IFSE des Ingénieurs des Ponts, des Eaux et des Forêts (IPEF) et inspecteurs de santé publique vétérinaire (ISPV) sur les nouveaux montants socles des Administrateurs de l'État (AE).
- Hausse forfaitaire dans l'attente des travaux sur la réforme des corps techniques.
- Détermination d'un seuil de 15 agents ou à enjeux pour les postes de chefs de service en Directions Départementales Interministérielles (DDI).

#### Catégorie A

- Fusion de certaines fonctions à l'administration centrale.
- Détermination d'un seuil de 15 agents ou à enjeux pour les postes de chefs de service (chefs de service SSA) dans les services déconcentrés.
- Augmentation des barèmes des Ingénieurs de l'Agriculture et de l'Environnement (IAE) enseignants.
- Alignement des barèmes des Attachés d'Administration (AA), les Ingénieurs d'Études (IE) et les Ingénieurs de Recherches (IR) avec convergence vers les barèmes des IAE.

#### Catégorie B

- Maintien des fonctions en deux groupes pour les Techniciens Supérieurs des services du Ministère en charge de l'Agriculture (TSMA) et création de sous-groupe G2.
- Alignement des barèmes des SA sur ceux des TSMA.
- Conservation du G3 pour les seuls stagiaires TSMA
- Maintien de barèmes plus attractifs pour les agents affectés en abattoirs.

#### Catégorie C

- Revalorisation des montants indemnitaires sans modification profonde des cartographies.

## Quelle revalorisation ?

Des graphiques ont été présentés pour illustrer les tendances des hausses des montants IFSE projetés, mais aucune donnée chiffrée n'a été communiquée lors de la réunion. **FO Agriculture** reste en attente de la publication des nouveaux barèmes. Ils devraient nous être annoncés à une prochaine réunion.

## Focus sur l'Enseignement Supérieur et Technique

- Revalorisation des barèmes pour les fonctions avec composante managériale importante.
- Proposition d'un seul barème pour l'enseignement technique.
- Alignement des IAE avec les attachés exerçant des fonctions de SG dans l'enseignement technique.
- Augmentation des barèmes des Ingénieurs de l'Agriculture et de l'Environnement (IAE) enseignants et exerçant dans l'enseignement supérieur.
- Revalorisation des fonctions des catégories B avec alignement des Techniciens Formation-Recherche (TFR) sur les corps des Secrétaires administratifs (SA) et TSMA.
- Alignement de l'IFSE sur celle de centrale, à fonctions et grades équivalents pour les agents de la filière administrative et formation-recherche affectés sur des établissements de l'enseignement supérieur en Ile de France.

## Autres Revalorisations Envisagées

- Revalorisation des autres corps ne relevant pas du RIFSEEP.
- Revalorisation des fonctions des Inspecteurs des Installations Classées pour la Protection de l'Environnement (ICPE) pour établir une cohérence avec les agents du Ministère de la Transition Écologique et de la Cohésion des Territoires (MTECT) exerçant les mêmes fonctions.

## Calendrier de Travail Prévisionnel

- Dialogue social en avril et mai 2024.
- Discussions avec la contrôleur budgétaire et comptable en avril et mai 2024.
- Publication d'une nouvelle note de gestion RIFSEEP souhaitée en juin 2024.
- Date d'effet de la revalorisation envisagée au 1er juillet 2024.
- Mise en place des nouveaux barèmes estimée en paies de septembre/octobre 2024.

## Le débat

**IAE et TSMA : Les Grands Perdants de la Revalorisation des Barèmes IFSE ?** : Pour **FO Agriculture**, dans le cadre de la revalorisation des barèmes IFSE au MASA, les IAE et les TSMA semblent être les grands perdants de cette réforme. La quasi stagnation des primes techniques au regard de l'augmentation des primes administratives soulève des inquiétudes quant à l'attractivité de ces postes et à la reconnaissance de leur expertise. Pour **FO Agriculture**, cette situation pourrait entraîner une démotivation parmi ces agents, affectant potentiellement leur engagement et leur performance au sein du ministère. En l'absence de mesures significatives pour répondre à leurs besoins spécifiques, les IAE et les TSMA risquent de se sentir négligés et sous-évalués dans le cadre de cette réforme, compromettant ainsi la qualité et l'efficacité des services qu'ils fournissent.

**Alignement des barèmes de l'enseignement technique et supérieur incomplet** : **FO Agriculture** revendiquait cet alignement depuis longtemps. Néanmoins, **FO Agriculture** dénonce le fait que les collègues de l'enseignement technique affectés dans les Établissement Public Local d'Enseignement et de Formation Professionnelle Agricole (EPFLEPPA) à Rambouillet, en Île-de-France, en soient exclus.

**Application de la Revalorisation aux Opérateurs :** **FO Agriculture** demande que tout soit mis en place afin que les agents des établissements publics et notamment de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES), puissent bénéficier de ces dispositions dans leur établissement. Cela concerne notamment les agents de la filière formation-recherche de l'ANSES qui partagent le corps de l'enseignement agricole. Pour **FO Agriculture**, les agents d'un même corps doivent être traités sur un pied d'égalité quel que soit leur employeur. Il faut informer l'ANSES afin que ces primes puissent être budgétées.

L'administration indique que ces établissements ont une certaine autonomie dans la gestion de leurs régimes indemnitaires, ce qui peut entraîner des disparités dans l'application des nouvelles politiques de rémunération.

**Impact des Annulations de Crédits et Gestion des Réformes :** **FO Agriculture** a exprimé son inquiétude quant à l'impact des annulations de crédits, en particulier le décret "rabort" de 10 milliards, sur la mise en œuvre de la réforme.

L'administration affirme toutefois faire son possible pour minimiser cet impact, en garantissant le maintien de la rémunération des agents affectés par des changements structurels. La volonté affichée de maintenir les revalorisations prévues malgré les contraintes budgétaires témoigne de l'engagement de l'administration envers la réforme et le bien-être des agents.

D'autres préoccupations exprimées par **FO Agriculture**, sur la base notamment de son sondage réalisé auprès des IAE et TSMA (voir annexe Synthèse du sondage sur le RIFSEEP), mettent en lumière des frustrations concernant les rétrogradations éventuelles, le manque de transparence dans l'évolution de leur carrière. Ces préoccupations évoquent également des inégalités existantes entre différents postes et/ou entre ministères, alimentant un sentiment d'injustice dans le traitement des agents :

**Impacts négatifs du RIFSEEP :** **FO Agriculture** relève les critiques vis-à-vis du RIFSEEP, soulignant son potentiel à favoriser l'individualisme plutôt que la coopération collective. Ses inquiétudes portent également sur l'augmentation des salaires ne suivant pas le rythme de l'inflation et le calcul des retraites basé uniquement sur les éléments indiciaires. **FO Agriculture** demande le transfert des primes en points pour résoudre ces problèmes.

L'administration reconnaît ces préoccupations et travaille sur une rémunération plus orientée, sans supprimer les corps et fonctions. Elle n'a pas abordé directement la revendication de transférer les primes en points. Concernant les inquiétudes sur l'impact sur le T2 (ligne budgétaire regroupant les salaires et primes des agents publics de l'État), l'administration assure faire les efforts pour réduire ou amoindrir ces impacts. Il faut se projeter sur les années à venir.

**Processus d'avancements et transparence :** **FO Agriculture** déplore le manque de transparence dans les processus d'avancements (changement de grade).

Le chef du SRH assure qu'il existe des étapes pour garantir la transparence dans le processus d'avancements, impliquant plusieurs instances telles que le Réseau d'Appui aux personnes et aux structures (RAPS), le SRH et l'encadrement.

**Logique de carrière et système pyramidal :** **FO Agriculture** a demandé que soit communiquée la répartition des agents dans chacun des différents groupes de fonction. En effet, les quotas n'existent plus.

Mais les agents sont restés répartis dans ces groupes. L FO Agriculture voudrait pouvoir évaluer par exemple, les réelles possibilités pour les agents de faire une mobilité vers un groupe de responsabilité supérieure. C'est en effet le seul moyen, *excepté l'avancement de grade*, que le MASA donne à ses agents pour augmenter le montant de leur IFSE, sans attendre une éventuelle revalorisation.

L'administration n'a pas donné de réponse. Elle souligne que la logique de carrière permet aux agents d'évoluer vers des postes à plus grande responsabilité en fonction de leur expérience. Cependant, elle reconnaît que les groupes de fonction s'inscrivent dans un système pyramidal avec un nombre décroissant de postes dans les groupes de fonctions supérieurs.

**Intégration à l'IFSE des Événements de Carrière :** Selon le sondage de **FO Agriculture**, une très large majorité (70%) des répondant-e-s se sont prononcés pour la mise en place de modalités de gestion des événements de carrière, à l'image de ce qui est fait au MTECT. Comme par exemple, le réexamen systématique de l'IFSE tous les ans et son ajustement à la hausse (d'un montant cible fixé par corps) si ce montant n'a pas évolué dans les 3 dernières années. Cette mesure répondrait à l'attente des agents de voir leur expérience reconnue et valorisée à travers l'IFSE. Pour **FO Agriculture**, cette reconnaissance de l'expérience pourrait contribuer à apaiser certaines des frustrations liées à la lenteur de la progression de carrière.

L'administration a vivement rejeté cette proposition, argumentant que la gestion des événements de carrière amènerait à une individualisation des montants de l'IFSE, ce qu'elle ne veut pas. Elle a rappelé le principe poursuivi selon lequel, à fonctions égales, l'IFSE doit être identique et de ce fait refuse de reconnaître l'expérience acquise des agents. A noter que se faisant, elle fait fi des dispositions de l'article 3 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014<sup>1</sup>, qui prévoit que le montant de l'IFSE doit être réexaminé en cas de changement de fonctions ou au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

**Stagnation des Primes Techniques et Revalorisation Inégale :** La stagnation des primes techniques, en particulier pour les IAE ou les TSMA suscite des inquiétudes. Les préoccupations concernant une revalorisation inégale entre différents groupes de fonction accentuent le sentiment d'injustice parmi eux.

Les garanties de l'administration en faveur d'une revalorisation significative pour tous devrait, selon elle, viser à atténuer ces préoccupations et à assurer une répartition équitable des primes.

**Besoin de pédagogie sur le régime indemnitaire :** L'enquête menée par **FO Agriculture** montre que un quart des agents ayant répondu à notre enquête ne connaissent pas bien le RIFSEEP.

L'administration reconnaît le besoin de clarifier le régime indemnitaire pour les agents. Elle s'engage à fournir des outils et informations supplémentaires sur les annonces à la mobilité. Cela se traduira dans la rédaction de la prochaine note de service. De plus, un simulateur de rémunération sera mis en ligne en lien avec les fiches de postes pour informer les candidats à la mobilité.

L'administration encourage également l'utilisation du répertoire des métiers de la fonction publique ([Répertoire commun des métiers de la fonction publique - DGAFP](#)) pour la rédaction des fiches de poste afin d'en assurer la cohérence.

---

1 Décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique de l'État - <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000028965911/2021-08-24>

**Clarté des Fiches de Poste :** **FO Agriculture** a évoqué le manque de clarté des fiches de poste, en particulier leur corrélation avec le classement RIFSEEP. Les agents réclament une meilleure compréhension pour garantir une évaluation transparente.

L'administration reconnaît le problème et s'engage à fournir des outils et informations supplémentaires, dont un simulateur de rémunération. Elle encourage également l'utilisation du répertoire des métiers pour assurer la cohérence des fiches de poste.

## Conclusion

Cette révision de l'IFSE vise à corriger les distorsions induites par les bascules au RIFSEEP, qui ont entraîné des disparités de montants indemnitaires entre des fonctions équivalentes exercées par des agents de corps différents au sein d'une même catégorie d'emploi. Ses objectifs sont ainsi de faire converger les régimes indemnitaires des différentes filières (« administrative », « technique » et « Formation - Recherche »), d'améliorer l'alignement indemnitaire entre les groupes de fonctions, de revaloriser les régimes indemnitaires pour tous les agents, et d'établir un barème par fonction plus équitable et transparent.

**FO Agriculture** salue la volonté de l'administration de permettre une convergence entre les filières comme elle le revendiquait depuis la mise en place du RIFSEEP. Néanmoins, en l'absence de communication de la cartographie des nouveaux groupes des fonctions et des barèmes, c'est un sentiment de déception qui prévaut pour les IAE et les TSMA et soulève des inquiétudes quant à l'attractivité et la reconnaissance de leurs missions.

Malgré les garanties fournies par l'administration sur sa volonté de maintenir les revalorisations prévues malgré les contraintes budgétaires, il reste nécessaire qu'elle réponde de manière satisfaisante aux préoccupations des agents.

**Toute l'équipe de FO Agriculture reste à votre écoute et mobilisée pour porter vos questions et revendications.**

*L'équipe FO Agriculture*



**Être solidaires et avancer ensemble**  
**Résister - Revendiquer - Reconquérir**

Suivez toute l'actualité sur notre site : [fo-agriculture.fr](http://fo-agriculture.fr)



## Annexe : Synthèse du sondage sur le RIFSEEP réalisé auprès des IAE et TSMA

**FO Agriculture** a réalisé un sondage ce début avril auprès des IAE et TSMA sur le sujet du RIFSEEP. Ainsi, il ressort que :

- 50% des agents (TSMA et IAE) sont mécontents et un quart ne connaissent pas bien le RIFSEEP.
- Globalement, les répondant-e-s ont exprimé leurs préoccupations et frustrations concernant les conditions de travail et leur rémunération, et notamment:
- Les TSMA et IAE expriment leur mécontentement concernant les rétrogradations et les manques de dialogue dans leur évolution de carrière.
- Le passage au RIFSEEP en 2020 a suscité des interrogations et des préoccupations concernant la notification d'IFSE et les cotations de poste.
- Beaucoup estiment qu'une augmentation des salaires serait plus appropriée que la simple attribution de primes, en particulier pour prendre en compte l'évolution des missions et des responsabilités.
- Il existe des inégalités perçues entre différents types de postes et entre les ministères, ce qui soulève des questions sur la reconnaissance et l'équité.
- Les processus d'évaluation et de promotion sont critiqués, certains estimant qu'ils favorisent les relations personnelles plutôt que les compétences professionnelles.
- La complexité des calculs de rémunération et la difficulté à comprendre les nouveaux systèmes créent de la confusion et du mécontentement.
- Certains TSMA et IAE souhaitent une meilleure reconnaissance de leur ancienneté et de leurs compétences, ainsi qu'une valorisation des postes occupés.
- Des demandes spécifiques sont formulées, telles que l'intégration de l'IFSE au traitement, une révision des cotations de poste, et un meilleur alignement entre les différents ministères.