

Bascule dans le RIFSEEP

TSMA en DRAAF-DDT

1. Avant le 31/12/2018 :

La Prime Spéciale concerne les TS en DRAAF-DDT en 2018.

Chaque agent se voit calculé une prime en fonction de son **évolution de carrière**.

Grade	Echelon	IB	IM	Prime Spéciale (1,2)	PSR	Total 2018
Chef Technicien supérieur	11	701	582	9 285	1 514	10 799
	10	684	569	9 184		10 698
	9	657	548	9 020		10 534
	8	631	529	8 871		10 385
	7	599	504	8 676		10 190
	6	567	480	8 489		10 003
	5	541	460	8 333		9 847
	4	508	437	8 153		9 667
	3	482	417	7 997		9 511
	2	459	402	7 880		9 394
	1	442	389	7 778		9 292
Technicien supérieur Principal	13	631	529	8 871	1 443	10 314
	12	593	500	8 645		10 088
	11	563	477	8 465		9 908
	10	540	459	8 325		9 768
	9	528	452	8 270		9 713
	8	502	433	8 122		9 565
	7	475	413	7 966		9 409
	6	455	398	7 349		9 292
	5	437	385	7 747		9 190
	4	420	373	7 653		9 096
	3	397	361	7 560		9 003
	2	387	354	7 505		8 948
	1	377	347	7 450		8 893

Technicien supérieur	13	591	498	8 629	1 135	9 764
	12	559	474	8 442		9 577
	11	529	453	8 278		9 413
	10	512	440	8 176		9 311
	9	498	429	8 091		9 226
	8	475	413	7 966		9 101
	7	449	394	7 817		8 952
	6	429	379	7 700		8 835
	5	406	366	7 599		8 734
	4	389	356	7 521		8 656
	3	379	349	7 466		8 601
	2	373	344	7 427		8 562
	1	366	339	7 388		8 523

Concrètement, vous étiez TS Principal Echelon 7 vous aviez 7 966 euros de Prime Spécial en 2018 (si modulé à 100%, à temps plein) et 1 443 euros de PSR, soit 9 409 euros. Quand vous changiez d'échelon, vos primes évoluaient...

2. Après le 01/01/2020 :

Chaque TSMA se voit classé dans un groupe RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) en corrélation avec la fonction qu'il occupe : **c'est la cartographie**. Votre fiche de poste est la base de votre classement dans le groupe. Ce sont les fonctions majoritaires en temps qui déterminent votre groupe.

Groupes RIFSEEP	Description des fonctions en Services déconcentrés
G1	<p><u>Fonctions d'encadrement ou de coordination</u> Chef d'unité, de pôle ou de département de rang n-1 par rapport au chef de service Chef d'unité, de pôle ou de département de rang n-2 dans les DRAAF XXL ou XL, si encadrement d'au moins 3 emplois permanents Chargé de mission ou chargé d'études d'un niveau équivalent à un agent de catégorie A (poste publié en A) Adjoint à chef de service</p> <p><u>Fonctions de gestion et de contrôle de procédures spécialisées ou à technicité ou sujétions particulières</u> Responsable d'assurance qualité (mission principale) Adjoint responsable plate-forme CHORUS Responsable des systèmes d'information d'une direction Fonction de référent, d'animation ou de coordination à l'échelon régional d'un niveau équivalent à un agent de catégorie A Référent national DGAL Personne ressource DGAL Technicien en département santé des forêts Coordonnateur régional de la faune captive COSIR (mission principale) CRIC (coordonnateur régional installations classées) Inspecteur en SIVEP (service continu) Responsable de régie d'avances et de recettes Analyste programmeur Administrateur de bases de données, administrateur systèmes et réseaux sur dispositif d'ampleur nationale</p>

G2	<p><u>Fonctions d'encadrement ou de coordination (1)</u> Chef d'unité, de pôle ou de département (fonctions d'encadrement ne relevant pas du groupe 1) Adjoint à un responsable de catégorie A ou B (chef de pôle, d'unité, ou de département)</p> <p><u>Fonctions de gestion et de contrôle de procédures</u> Chargé de projet/chargé de mission à enjeux en DRAAF/DAAF/DDI : 2 postes par DRAAF/DAAF et 1 poste par DDI Chargé de mission, chef de projet, chargé d'études (technicien en service d'économie agricole, en service forestier,...) Inspecteur ICPE Administrateur de bases de données, administrateur systèmes et réseaux Chargé et Gestionnaire d'enquête statistique Chargé de gestion logistique</p> <p><u>Fonctions à technicité ou sujétions particulières</u> Administrateur de bases de données, administrateur systèmes et réseaux Assistant de prévention, d'hygiène et de sécurité (mission principale) Responsable du secteur de la communication (à titre principal) Inspecteur SSA, SPA, phytosanitaire, itinérant ou en SIVEP (hors service continu) Technicien d'exploitation</p>
G3	Technicien stagiaire

(1) Les fonctions mentionnées bénéficieront d'un bonus IFSE de 500€. Ce bonus ne sera accordé que pendant la durée d'occupation de ces fonctions.

Maintenant, ce n'est pas votre évolution de carrière qui est prise en compte pour le calcul de la prime, **mais la fonction que vous exercez. Cette fonction, vous mettant dans un groupe RIFSEEP allant de 3 à 1.**

Le groupe RIFSEEP dans lequel vous serez déterminera votre montant de prime **selon un barème.**

Ce barème détermine des montants d'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) et de CIA (complément indemnitaire annuel) qui varient en fonction des groupes RIFSEEP et des grades.

BAREME RIFSEEP_ Services déconcentrés : Techniciens

FONCTIONS TYPES	GROUPE RIFSEEP	Grade	Barème RIFSEEP		
			Montant de référence IFSE	CIA	Total RIFSEEP
<u>Fonctions d'encadrement ou de coordination</u> <u>Fonctions de gestion et de contrôle de procédures spécialisées ou à technicité ou sujétions particulières</u>	G1	TS. Chef	12 000 €	500 €	12 500 €
		TS. Ppal	10 800 €		11 300 €
		TS	9 650 €		10 150 €
<u>Fonctions d'encadrement ou de coordination*</u> <u>Fonctions de gestion et de contrôle de procédures</u> <u>Fonctions à technicité ou sujétions particulières</u>	G2	TS. Chef	9 900 €	340 €	10 240 €
		TS. Ppal	9 500 €		9 840 €
		TS	9 050 €		9 390 €
Technicien stagiaire	G3	TS stag. Int/Dépr	8 150 €	0 €	8 150 €
		TS stag. Ext	6 800 €		6 800 €

* Un bonus IFSE de 500 € sera versé aux personnels exerçant des fonctions d'encadrement ou de coordination relevant du G2 ou la fonction de chargé de mission ou de projet à enjeux en DRAAF/DAAF/DDI. Ce bonus viendra majorer le montant d'IFSE figurant dans le barème. Il prendra fin à la cessation des fonctions y ouvrant droit.

3. Comment est versée ce RIFSEEP ?

- **Un vecteur qui s'appelle l'IFSE** : vous l'avez **mensuellement** (1/12 du montant de référence IFSE lié à votre groupe et grade).
- **Un vecteur qui s'appelle CIA** : vous l'avez **une seule fois** en décembre et **modulée** en fonction de votre manière de servir :

Manière de servir	Modulation du CIA de référence (en %)
Insuffisant*	0 à 19 %
Satisfaisant	20 à 69 %
Très satisfaisant	70 à 109 %
Excellent	À partir de 110 %

4. Un exemple de RIFSEEP :

Je suis TS Principal en **Région** comme inspecteur phytosanitaire (Groupe 2) et ma modulation du CIA est à 100%.

Mon IFSE sera de 9 500€.

Mon CIA sera de 340 € (100 % de 340 €)

Soit 9 840 €(à temps plein)

Concrètement :

- Si vous êtes échelon 7, TS Principal, **avant** vous aviez 9 409 euros (si modulé à 100%, à temps plein). Maintenant vous avez **9 840 €**(si le CIA est modulé à 100%, à temps plein). Vous allez avoir **un gain** de 431 euros par an. Tant que vous ne changez pas de poste.
- Si vous êtes échelon 13, TS Principal, **avant** vous aviez 10 314 euros (si modulé à 100%, à temps plein). Maintenant vous avez **9 840 €**(si le CIA est modulé à 100%, à temps plein). Vous allez avoir **une perte** de 474 euros par an. Que l'administration va garantir, tant que le nouveau régime indemnitaire n'est pas plus favorable. Tant que vous ne changez pas de poste.

5. A l'avenir, que ce passe-t-il si je change d'échelon ?

Votre montant d'IFSE n'évolue plus en fonction de votre traitement indiciaire ! Un échelon 7 n'aura donc jamais la prime d'un échelon 13.

6. Que revendiquons-nous ?

Nous sommes contre le RIFSEEP, car il remet en cause un principe fondateur du statut de la Fonction Publique, **celui de la séparation du grade et de l'emploi**, en vertu duquel tout fonctionnaire titulaire a vocation à occuper n'importe quel emploi de son corps. C'est ce principe qui fonde la logique de carrière et l'indépendance du fonctionnaire car elle garantit la **rémunération du niveau de qualification de son corps** quel que soit l'emploi exercé, et sa progression en fonction de son ancienneté.

Alors que le RIFSEEP est un système au mérite qui valorise la performance individuelle, en cohérence avec l'idéologie de la « compétitivité » issue du secteur privé.

C'est l'éclatement du statut général des fonctionnaires et une attaque inacceptable contre le statut de la fonction publique.