

*Après le CIA l'année dernière, novembre 2017 était censé être le moment où le réexamen triennal et les revalorisations de l'IFSE devaient avoir lieu. Aujourd'hui, fin janvier 2018, la situation n'est toujours pas réglée dans toutes les régions. Ce premier exercice se révèle d'ores-et-déjà être un fiasco en termes de diffusion de l'information. Mais cela n'est rien comparé à l'idéologie qui se cache derrière cette rémunération ultra-individualisée...*

## **Le côté obscur de la paye**

Les différentes DIRECCTE ont très peu communiqué sur le calendrier et les critères retenus pour, d'une part, être éligible à un réexamen de son IFSE et, d'autre part, à sa revalorisation. **Dans certaines régions, sauf à disposer de certaines compétences en voyance ou en astrologie, les agent.es ne pouvaient tout simplement pas savoir qui était concerné.e par l'exercice.** D'autant plus que si les agent.es revalorisés.es ont eu une notification, dans plusieurs DIRECCTE les agent.es réexaminés.es mais non revalorisés.es n'en reçoivent aucune. **En résumé, impossible de savoir si on peut ou doit être réexaminé.e ni si on a ou aurait dû être revalorisé.e.** Et donc... impossible de savoir s'il faut faire un recours ni comment l'argumenter ! Les carences monstrueuses de l'administration en termes d'information des agent.es peuvent s'illustrer, notamment par l'exemple

ubuesque de la Nouvelle-Aquitaine. Dans cette région, mi-novembre, les agent.es se sont vu.es distribuer un document intitulé « revalorisation IFSE 2017 » mentionnant uniquement un tableau des catégories d'emploi, un montant d'IFSE annuel et mensuel correspondant à ce qu'ils percevaient déjà et les voies de recours. Ces documents ayant toutes les apparences de notifications de « non-revalorisation », des dizaines de recours ont été formés... avant que, interrogé par SUD, le service RH reconnaisse un énorme raté de communication à l'origine de la confusion générale. Les bonnes notifications ont finalement été adressées aux agent.es en janvier 2018... qui peuvent donc maintenant faire un deuxième recours ! Serait-ce donc ça, la simplification administrative dont on nous rebat les oreilles depuis 30 ans ?



## Selon que vous soyez Normand ou Auvergnat, le RIFSEEP vous rendra plus ou moins misérable !

Chaque région a fait sa petite tambouille pour définir qui serait concerné.e par le réexamen et la revalorisation de l'IFSE, le cadrage national se contentant d'encourager la revalorisation des « entrées et promus en 2013 » ainsi que de celles et ceux n'ayant jamais eu de revalorisation de parts de primes, laissant ainsi les mains libres aux Direcctes. Disposant pour cet exercice d'une enveloppe globale, sans distinction de catégories ou de corps, chaque DIRECCTE a ainsi élaboré ses propres critères.

Première divergence, certain.es Direcctes ont préféré privilégier la revalorisation d'un nombre significatif d'agent.es et verser des montants de revalorisation minables, d'autres ont maximisé ces montants au détriment du nombre d'agent.es revalorisé.es.

Deuxième divergence, outre le pourcentage d'agent.es revalorisé.es, les critères de sélection des bénéficiaires ont été extrêmement variables d'une région à une autre. **En conséquence, les disparités entre agent.es en fonction de leur région d'affectation peuvent être colossales.**

Exemples. En se fixant sur la rémunération juste avant passage au RIFSEEP, ce dernier a gravé dans le marbre les écarts de parts de primes entre agent.es, ces dernières n'étant plus attribuées depuis 5 ans... alors si un Auvergnat peut espérer que cet écart sera en partie rattrapé grâce à l'IFSE (critère ARA : priorisation des agents ayant un différentiel

de primes important par rapport à la moyenne des primes au sein de leur grade), un Breton sait déjà que, même éligible à un réexamen, il a deux chances sur trois de ne pas être revalorisé (critère Bretagne : revalorisation de 30% des éligibles). De même, prenons un agent de catégorie C réévalué en Ile-de-France : il peut espérer une revalorisation mensuelle comprise entre 9,76€ et 11,71€. Mais le même, s'il travaillait en Nouvelle-Aquitaine, pourrait percevoir 33,33€. Sa collègue Bretonne de catégorie A peut, elle, s'attendre à une revalorisation de 23€, soit plus de moitié moins que l'agent de catégorie A néo-aquitain qui, à situation égale, percevrait 58,33€. Si, en revanche, vous travaillez en Occitanie, Hauts-de-France ou encore en Pays de la Loire, le mystère reste entier puisqu'aucun critère ni aucun montant n'ont été officialisés !

Par ailleurs, cerise sur le gâteau, le plus grand flou persiste sur la notion de changement de poste. Si, en région parisienne, il a été affirmé qu'un changement de section ou d'UC était un changement de poste (donnant lieu du coup à revalorisation automatique pour événement de carrière), rien de tel n'a été annoncé dans les autres régions. Mais le mystère reste entier pour un.e CDET qui changerait de territoire, un.e gestionnaire de mesures qui changerait de dispositifs, un.e agent.e affecté.e au SG qui verrait ses attributions changer, etc, etc.



## Les DIRECCTE à la recherche du mouvement perpétuel

On le répète, deux conditions peuvent donner lieu à la revalorisation de l'IFSE : l'appréciation de l'expérience lors du réexamen triennal (le temps passé sur un poste) et les événements de carrière (la mobilité). **Il est patent que la mobilité est largement favorisée. Contrairement à l'expérience, elle entraîne des revalorisations automatiques et, dans l'ensemble, nettement plus conséquentes que celle du réexamen triennal.** Si on analyse les critères retenus par les différentes régions, on constate que, pour l'administration, la durée idéale d'un agent sur un poste est comprise entre trois et six ans. Non seulement le fait de changer de poste entraîne revalorisation automatique de l'IFSE, mais en plus le ministère considère que l'expérience est acquise principalement « *durant les quatre premières années* » passées sur un même poste. Vous êtes donc d'abord revalorisé automatiquement parce que vous changez de poste, puis vous êtes revalorisé trois ou quatre ans après, à l'occasion du réexamen triennal, parce que vous avez acquis l'expérience liée à ce changement de poste (bah oui, 3 ans sont passés, c'est logique) : la boucle est bouclée.



Le RIFSEEP constitue donc un des symptômes de l'idéologie mobilitaire qui s'est imposée dans l'esprit des gouvernants, technocrates et dans l'administration en général. On peut résumer cette idéologie (dont l'inénarrable J.-D. Combrexelle, ex-DGT, était un thuriféraire) en un concept : si à 50 ans tu n'as pas au moins une douzaine de mobilités fonctionnelles et géographiques, tu as raté ta vie. Or, outre les conséquences pernicieuses de cette idéologie sur le fonctionnement des services (qualification de l'occupant.e du poste, mémoire des services, transmission de l'expérience, etc.), elle contient en germe toutes les caractéristiques d'une politique de rémunération inégalitaire et discriminatoire. Il suffit de lire le bilan social de n'importe quelle DIRECCTE pour s'en rendre compte : qu'elle soit fonctionnelle (ascendante ou pas) ou géographique, la mobilité concerne avant tous les hommes et les catégories A. **Le RIFSEEP vise donc à encore mieux rémunérer ceux qui ont déjà le plus de chance de l'être.** Et, pour reprendre l'expression de Luc Boltanski et Eve Chiapello, à « *l'exploitation des immobiles par les mobiles* ».

## La main visible du Direccte

Un autre aspect de l'individualisation des rémunérations par le RIFSEEP : la main est totalement laissée aux directeurs et directrices de région pour peser sur les rémunérations. Et il y a fort à parier que ces mains-là ne seront pas aussi invisibles que celle du marché pour les économistes libéraux. On savait déjà que le montant du CIA était fortement variable selon les DIRECCTE, on s'aperçoit que pour la revalorisation de l'IFSE à l'occasion du réexamen triennal, c'est la même chose. **Ce changement considérable dans la politique**

salariale ministérielle laisse redouter le développement de clientélismes régionaux et de mesures arbitraires. Le ou la Direccte pourra donc, en fonction de ses besoins, se faire une cour d'obligé.es ou, au contraire, utiliser la rémunération comme une arme de représailles. Et tout ça sans trop de risques puisque, sans même parler de l'opacité des critères évoquée plus haut, lorsque toutes les rémunérations auront été individualisées à l'extrême, il sera techniquement beaucoup plus difficile de mettre en évidence une discrimination...

*Vous n'avez rien compris à ce tract ?*

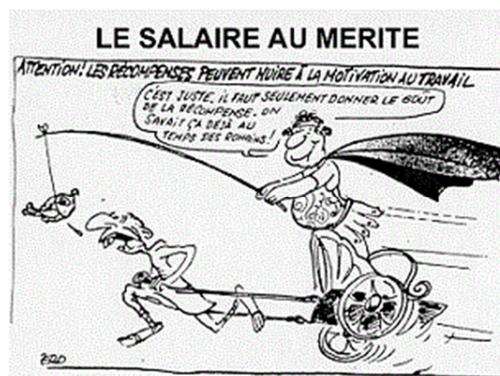
*Vous ne savez pas quels sont vos droits ? Retrouvez toutes les informations sur le RIFSEEP, corps par corps, au sein de [la brochure disponible sur notre magnifique site internet](#). Celle-ci a été mise à jour en janvier 2018, notamment en intégrant les contrôleurs du travail qui relèvent désormais de ce régime de primes (quelle chance !!)*

\*\*\*\*\*

**SUD TAS réclame l'abandon du RIFSEEP, un traitement plancher à 1 700 euros nets hors primes et une augmentation de 300 euros pour tout le monde.**

**Dans l'immédiat, en matière d'IFSE, SUD revendique :**

- ✓ La transparence sur le fonctionnement de l'IFSE : toutes les règles locales ou nationales doivent être connues des agents. A ce titre nous demandons :
  - La transmission d'un tableau récapitulatif du montant moyen d'IFSE par corps, grade et échelon au sein de la DIRECCTE. Ce tableau devra également être établi par sexe.
  - La transmission d'un tableau récapitulatif, par corps et par grade la répartition des agents selon leur IFSE, cinq cent euros par cinq cent euros.
- ✓ Des règles établies au niveau national en application du principe d'égalité de traitement entre les fonctionnaires, en prenant comme étalon les plus favorables et réductrices d'inégalités salariales de chaque région.
- ✓ L'abandon des revalorisations pour événement de carrière et l'attribution du même montant d'IFSE à corps, grade, et échelon identique. Dans cette attente, nous demandons la fin des règles inégalitaires et discriminatoires et la prise en compte du congé parental et du congé de longue durée dans le calcul de l'ancienneté sur le poste lorsqu'un événement de carrière survient.



Récapitulatif par région des critères et montants de revalorisation de l'IFSE pour réexamen triennal. Certaines DIRECCTEs n'ont ni communiqué sur le sujet ni consulté leur CTSD.

Région	Critères régionaux s'ajoutant aux critères nationaux	Montants mensuels	Observations
ARA	pas de revalorisation pour les agents qui sont depuis plus de 7 ans sur leur poste. Plafond maximal de revalorisés : 30% des éligibles. Priorisation de ceux qui sont le plus éloignés de la moyenne du montant des primes par grade, toutes catégories confondues	A: 41,66 € B:29,16€ C:20,83€	
Bretagne	30% des éligibles Les agents bénéficiant de la revalorisation devront répondre à au moins 4 des critères suivants : * consolidation des connaissances pratiques acquises sur le poste * suivi de formations * autonomie acquise * capacité à prendre des initiatives * investissement sur de nouvelles missions	A : 23,33€ B: 16,66€; C: 13,33€	*les agents non revalorisés en 2017 verront leur situation réexaminé en 2018
Bourgogne Franche Comté		Les montants s'approchent des montants des parts variables	
Grand Est			Un agent de contrôle qui change de section change de poste
Ile-de-France	Revalorisation niveau 1 : dvpt des connaissances et des compétences par l'investissement dans des formations et la mise en œuvre effective de ces apprentissages. Acquisition d'une polyvalence sur différents outils, tâches, mesures ou spécialités. Revalorisation niveau 2 : Primo arrivants ayant au bout de 3 années pleinement appréhendé le poste. Ou acquisition d'une pleine autonomie sur un poste, montée en expertise, développement de la capacité à travailler en équipe, d'animation de réunion	Deux niveaux de revalorisation - niveau 1 A: 16,26 € B:10,84€; C:9,76€ - niveau 2 A: 19,51€ B: 13,01€ C: 11,71€	*Un changement d'UC ou de section entraîne un changement de poste *les agents non revalorisés en 2017 verront leur situation réexaminé en 2018
Nouvelle-Aquitaine	Sorties de concours examen pro 2013 Agents dont le montant des primes est inférieur de plus de 20% du montant moyen des primes du corps et du grade	A: 58,33€ B: 41,66€ C:33,33€	
Normandie	Agents arrivés sur leur poste en 2011,2012 et 2013 et n'ayant bénéficié d'aucune augmentation de primes depuis	A: 29,16€ B: 25€ C:21,66€	Un IT qui change de section constitue un changement de poste entraînant revalorisation pour événement de carrière (si condition d'ancienneté respectée. Ce ne serait pas le cas pour un secrétaire changeant d'UC ou un CDET changeant de territoire