



Application du RIFSEEP au sein de la DIRECCTE Bretagne **Le Direccte nous répond.**

Si le RIFSEEP est officiellement applicable dans notre ministère depuis le 1^{er} novembre 2015, force est de constater que sa déclinaison dans nos services a été chaotique : à titre d'exemple, en Bretagne, les notifications d'appartenance au groupe pour l'IFSE ont été faites pour certains corps avec presque deux ans de retard !

Si notre syndicat a longuement examiné et analysé ce régime de primes dans une [brochure](#), des zones d'ombre subsistent en Direccte Bretagne. C'est pourquoi, nous avons adressé des courriers à l'administration locale, fin d'année 2017 et en mars 2018 (cf. TVM n°5) afin de lever celles-ci.

Après plusieurs mois, nous venons enfin d'obtenir une réponse ! Si la transparence n'est pas encore totale, nous avons réussi à obtenir par écrit quelques éléments qui viennent préciser ce régime de primes... et qui, hélas, nous confortent dans notre analyse.

Vous trouverez ci-joint la réponse de M. Appréderisse à notre message, ces éléments seront réabordés au prochain CTSD du 26 juin. En voici les éléments essentiels :

➤ **Nous avons obtenu des précisions sur le changement de poste** : Sont ainsi bien considérés comme un changement de poste, donnant droit à réévaluation automatique (sous réserve du respect des règles d'ancienneté) les situations suivantes : le changement de section d'un.e agent.e de contrôle, le changement de territoire d'un.e CDET ou encore le changement d'UC d'un.e assistant.e de contrôle.

Nous regrettons par contre que le flou règne pour d'autres situations : ainsi, il y aura changement de poste pour un chargé de mission qui change de missions « *si ce changement est substantiel – la modification de la fiche de poste doit être conséquente et concerner au moins la moitié des missions* ». Or, ce caractère « substantiel » nous paraît particulièrement arbitraire : s'appuyer notamment sur les fiches de poste, alors que celles-ci sont obsolètes ou inexactes pour bon nombre d'agent.e.s renforce nos craintes.

C'est afin d'éviter cette subjectivité que nous avons demandé depuis bientôt un an une cartographie des postes à la DIRECCTE Bretagne, avec les groupes afférents. Cette cartographie permettrait notamment d'obtenir la liste des postes différents qui ont entre eux plus de 50% de missions différentes et permettrait ainsi à chaque agent de savoir s'il postule sur un poste susceptible ou non de lui permettre d'obtenir une revalorisation automatique de l'IFSE.

Nous n'avons malheureusement toujours pas obtenu cette cartographie, M. Appréderisse se bornant à nous ressortir les tableaux génériques nationaux... Nous rappellerons donc notre demande et sa légitimité à l'occasion du prochain CTSD.

Pour finir sur ce point, force est de constater que la multitude de postes existants pour les catégories A favorise grandement cette catégorie. Ceux-ci, déjà mieux primés, devraient donc bénéficier beaucoup plus que les B ou les C d'une revalorisation automatique pour changement de poste.

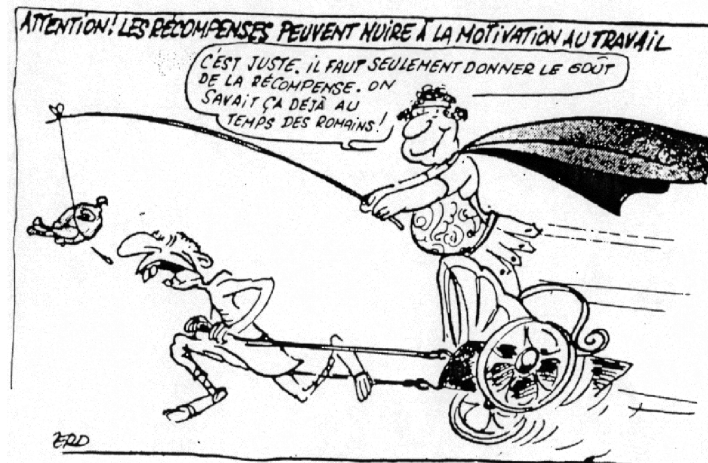
De plus, le montant de cette revalorisation à l'occasion de cet évènement de carrière est plus important que le montant pour les deux autres catégories. **Les inégalités en matière de primes devraient donc s'accroître fortement.**

➤ **Nous avons obtenu des informations pour les nouveaux arrivants**, qui corroborent celles obtenues dans d'autres régions. Les nouveaux arrivants n'ayant jamais travaillé auparavant dans l'administration bénéficieront des montants planchers du groupe auquel ils appartiendront.

A noter, l'hallucinante procédure pour les agents ayant eu le concours et qui travaillaient auparavant dans d'autres ministères que les ministères sociaux : « *L'IFSE est portée au socle du groupe du poste sur lequel l'agent est affecté. L'agent peut accepter ou refuser la simulation de salaire. Il peut également négocier si ses primes précédentes étaient plus élevées, la DRH des ministères sociaux décidera alors si elle accepte de revoir la simulation de salaire* ». Incroyable mais vrai, l'administration prévoit désormais dans ses procédures qu'un agent négocie avec elle ses primes : du jamais-vu dans l'histoire de notre ministère, et la porte ouverte à l'arbitraire et aux discriminations.

➤ Enfin, **sur la revalorisation de l'IFSE en 2018 au titre du réexamen triennal**, il nous a été confirmé qu'un agent réexaminé en 2017 mais non réévalué et qui n'a pas changé de poste entre temps sera réexaminé en 2018. En conséquence, le nombre d'agents réexaminé devrait être plus important qu'en 2017. L'administration ne connaît pas encore le montant global de l'enveloppe mais nous indique que les montants de revalorisation devraient « *être proches de ceux de l'an passé* ».

Rappelons qu'en 2017, ceux-ci s'étaient élevés à 13,33€ pour un C, 16,66€ pour un B et 23,33€ pour un A (montants mensuels). Malgré ces montants ridicules, seuls 30% des réexaminés avaient été revalorisés. Bien que nous l'ayons demandé, nous n'avons pas réussi à obtenir le détail par corps et par grade.



Ces quelques éléments nous confortent dans notre analyse : le RIFSEEP porte en lui une logique d'individualisation de la rémunération, néfaste aux agent.e.s et au service public.

A court terme, les inégalités entre agent.e.s et entre catégories devraient augmenter. La faiblesse des enveloppes pour le réexamen triennal va conduire à ce qu'un agent.e restant sur son poste sera moins bien primé.e qu'un agent.e changeant de poste tous les trois ans : nous critiquons cette primauté toute idéologique accordée à la « mobilité », ce au détriment de l'expérience.

Tout en le combattant, nous resterons vigilants sur l'application du RIFSEEP au sein de la Direccte Bretagne et continuerons à exiger le maximum de transparence sur ce régime de prime arbitraire et opaque.