



Le 21 juillet 2017

FOcus « Rémunérations »

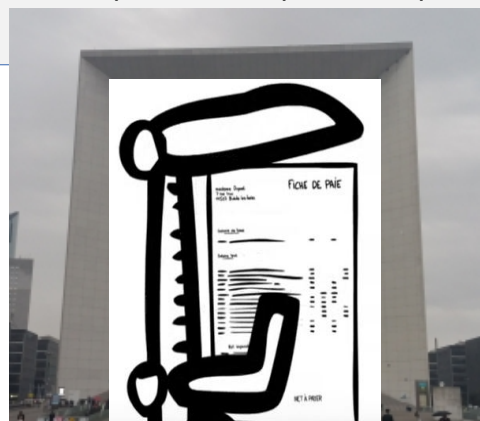
**Pour un RIFSEEP « moins pire » :
FO obtient des ouvertures...à concrétiser !**

Rappel des épisodes précédents

- le RIFSEEP - régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel - **un régime indemnitaire imposé contre l'avis des organisations syndicales**
- un « vilain rejeton de la PFR » qui en comporte tous les gènes : **blocage (au mieux) des rémunérations dans la durée, renforcement de leur individualisation, frein à la mobilité, déconnexion rémunérations/grades**
- un calendrier de mise en œuvre échelonné entre fin 2015 et 2019 :
 - corps subissant déjà le RIFSEEP : liste disponible [*ici*](#)
 - corps ayant basculé au 1^{er} janvier 2017 : liste disponible [*ici*](#)
 - corps appelés à le subir d'ici le 1^{er} janvier 2019 : liste disponible [*ici*](#)
- **des modalités d'application tardives et très insatisfaisantes pour la « vague 2016 », des modalités encore inconnues à ce jour pour la « vague 2017 », et de très grandes interrogations pour la « vague 2018 » !**

Les positions de FO

- **une dénonciation constante** - et ce dès l'origine ! - des méfaits de la PFR et du RIFSEEP
- **l'exigence d'une amélioration des modalités d'application du RIFSEEP dans nos ministères pour les corps ayant déjà basculé** - les pires dans le paysage interministériel (cf notre ***courrier du 5 mai dernier***) : changement de groupe de fonctions suite à mobilité, mobilité au sein d'un même groupe, effets liés aux changements de grade
- **l'exigence d'une transparence sur les modalités d'application du RIFSEEP pour les corps basculant en 2017**
- **la revendication d'une nouvelle demande de dérogation pour les corps donc la bascule est prévue en 2018, comme FO l'a obtenu précédemment pour les corps techniques de la DGAC.**



L'actualité

- **FO (enfin) reçue par la Secrétaire générale le 19 Juillet 2017 en réponse à notre *courrier du 5 mai 2017***
- **une réunion de concertation organisée par la DRH le 20 juillet 2017 en lien avec le bilan du RIFSEEP** (retrouvez la déclaration préalable de FO [*ici*](#) et le document présenté par l'administration [*ici*](#))

Force Ouvrière obtient des ouvertures de la part de l'administration (valorisation de l'IFSE - indemnité de fonctions, de sujétions, et d'expertise - lors de changement de poste au sein d'un même groupe de fonctions, meilleure relation de l'IFSE avec le niveau de grade), mais s'insurge contre un calendrier de révision qui reporterait à 2018 toute évolution de la note de gestion de l'IFSE !

- **quelles améliorations prévues à la note de gestion de nos ministères pour la filière administrative**, pour ne pas bloquer les mutations et de ne pas introduire des rigidités notamment :
 - en prévoyant une augmentation de l'IFSE lors de changement de groupe descendant,
 - en introduisant des valorisations de l'IFSE pour des changements de poste à l'intérieur des mêmes groupes de fonction,
 - en révisant à la hausse les revalorisations d'IFSE prévues en cas de promotion au grade supérieur.
- **quelle concertation/visibilité sur les textes relatifs aux corps de la « vague 2017 »** (1^{er} janvier et 1 juillet) ?
- **quelle volonté des ministres de porter une nouvelle dérogation pour les corps techniques ?**
- **quelle transparence de l'administration** alors que le bilan 2016 présenté occulte plusieurs corps et ignore l'ensemble des établissements publics ?
- certains agents ayant basculé au RIFSEEP **ont vu le montant de leur prime maintenu sous le socle des groupes de fonction**. Pour Force ouvrière ce n'est pas acceptable. **Force ouvrière revendique leur revalorisation au moins à hauteur du socle**.
- la DRH s'était engagée lors du basculement des agents de la catégorie C dans le RIFSEEP **à ce que les grades de principaux (ex-échelles 5 et 6) soient reclassés au 1^{er} groupe de fonction (G1)**. Engagement non tenu comme le démontre le bilan : **quelles mesures de correction ?**
- certains agents promus préalablement au passage au RIFSEEP **n'ont pas recouvré le coefficient de prime dont ils bénéficiaient avant leur promotion**, suite à une baisse technique de leur coefficient : **l'administration prévoit-elle une revalorisation à la moyenne pour ces agents qui risqueraient sinon d'être pénalisés pour le reste de leur carrière ?**

A retenir des débats !

Les questions mises sur la table par FO

Sous la pression, **l'administration s'engage à compléter son bilan 2016 avec les éléments concernant les corps basculés au RIFSEEP non repris dans le document initial et prévoit d'étendre sa présentation aux établissements publics lors du bilan 2017** faute de l'avoir organisé dès 2016. Ce qui en dit long sur l'état des services de la DRH. Une administration qui repousse ainsi à nouveau d'une année son engagement récurrent de pilotage et de transparence pour les établissements publics sous tutelle.

Force Ouvrière obtient des ouvertures de la part de l'administration concernant la valorisation de l'IFSE - indemnité de fonctions, de sujétions, et d'expertise - **lors de changement de poste au sein d'un même groupe de fonctions**, ainsi **qu'une meilleure relation de l'IFSE avec le niveau de grade**, mais s'insurge contre un calendrier de révision qui reporterait à 2018 toute évolution de la note de gestion de l'IFSE. **FO dénonce fermement le refus actuel de l'administration d'étudier l'amélioration du dispositif lors de mobilités « descendantes »**.

FORCE OUVRIERE demande **que les clauses de révision de l'IFSE** prévues au plus tard tous les quatre ans **soient d'ores et déjà définies**, comme le prévoient les textes généraux de cadrage du RIFSEEP. **D'autres points doivent par ailleurs être améliorés dans la note de gestion 2017** : maintien inacceptable, lors de la bascule, des montants perçus en dessous des socles, attractivité des postes. Il est d'autant plus important que les principes généraux soient révisés qu'il est envisagé de préparer une note de référence 2017 à usage pluriannuel !

Concernant le non-respect des engagements pris par la DRH **sur le reclassement au groupe 1 de fonction de tous les agents principaux de catégorie C** et de **la revalorisation des régimes indemnitaires suite à une baisse technique** préalable à la bascule RIFSEEP, l'administration propose des mesures rectificatives « au cas par cas ». Pour Force ouvrière, c'est loin d'être suffisant : **la DRH doit faire respecter les notes de gestion qu'elle établit !**

Concernant la gestion aberrante et discriminatoire **de l'indemnité de port d'uniforme**, **FO a obtenu l'engagement du DRH de l'étude d'un alignement vers le haut**.

En ce qui concerne la dérogation des corps techniques au RIFSEEP, Force Ouvrière a porté la mobilisation massive des agents devant les ministres lors de l'entrevue du 29 juin 2017 et attend un arbitrage favorable le plus rapidement possible. Le DRH a confirmé que l'arbitrage devait être réalisé, dans le cadre du PLF 2018 et de la programmation pluriannuelle, au niveau du ministère de l'action et des comptes publics : **soit passage au RIFSEEP avec financement de l'année de décalage ISS sur 5 ans, soit non financement des ISS 2017 et impossibilité d'organiser le passage au RIFSEEP**.

Pour en savoir plus par corps : chaque **syndicat national FO** apportera les éclairages complémentaires nécessaires aux agents concernés !