

# Communiqué suite au Groupe de travail Bilan du RIFSEEP et IFSE du 05/12/2023

Si nous devions résumer le Groupe de travail sur l'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le bilan du RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) du 5 décembre 2023, auxquels les membres de l'Élan commun ont participé : "Des miettes (peut-être) pour tout le monde" mais surtout, des annonces floues car sans aucun chiffrage et la continuité des inégalités entre les corps de mêmes grades mais de filières différentes.

Il faudra donc encore attendre, mais notre le présumait déjà.

Pourtant, ce groupe de travail devait permettre de faire un bilan du RIFSEEP (régime indemnitaire) au sein de notre ministère et également de présenter les changements demandés depuis de nombreuses années concernant l'IFSE.

Pour mémoire, l'IFSE est le montant correspondant au groupe de fonction que vous occupez.

En dépit des annonces concernant une revalorisation attendue, et l'absence de bilan, les débats et discussions soulèvent plus de questions et d'inquiétudes quant à l'équité et à la clarté des ajustements envisagés.

Nous pensions naïvement, que notre administration irait dans le sens d'une égalité de rémunération en reprenant le principe "à travail égal, salaire égal".

Si l'annonce de la fin du plafonnement du nombre de personnes dans les groupes fonctions IFSE est plutôt positive : en clair et pour faire simple, beaucoup de collègues ont été placés en groupe 3, car le quota du groupe 2 était atteint, en raison d'une enveloppe budgétaire insuffisante.

**En pratique** : Il faut donc revoir votre fiche de poste en faisant le point sur vos missions et la faire valider lors de la prochaine campagne d'entretien professionnels (de mi-janvier à mi-avril 2024). Et ensuite demander, en rencontrant votre IGAPS, le reclassement dans le groupe fonction lié à la réalité de vos missions.

Or, force est de constater qu'à part cette annonce, ce n'est pas ce qui va se passer. Ainsi, l'administration indique par exemple que son projet va permettre un alignement en 2024 du montant de l'IFSE des SA sur le montant de l'IFSE des TSMA (servi en 2023) mais pour les TFR elle prévoit un l'alignement du montant de l'IFSE en 2024 sur celui des SA (le montant d'IFSE perçu par les SA en 2023). Avec ce jeu du bonneteau, l'inégalité va donc persister. Et pourtant, on parle bien d'agent.es de catégories B rémunérés sur la même grille indiciaire et qui sont regroupés au sein de la même CAP.

Pour l'Élan Commun, il était primordial que cette réforme réduise les inégalités existantes mais aussi qu'elle vise à éviter l'émergence de nouveaux effets de bord pernicioseux.

Prenons à nouveau l'exemple des TSMA (hors abattoirs) pour illustrer ces effets : Notre administration en voulant créer 3 groupes (alors qu'il y en a déjà 3 ?!) va ainsi supprimer le système actuel de 2 groupes (pour les titulaires) et le groupe 3 pour les élèves stagiaires. En abaissant le groupe de certaines fonctions cela va forcément impacter le montant de l'IFSE de certain.es agent.es. Certain.es TSMA vont donc se retrouver, comme c'est le cas aujourd'hui avec non pas la totalité de l'IFSE mais un complément indemnitaire pour compenser cette perte d'IFSE qui sera liée à leur changement de groupe fonction. Pour d'autres collègues comme les IAE, ce sera la même doctrine.

Rendez-vous est pris début 2024 pour connaître la transcription concrète de ces annonces mais pour l'Élan Commun, passer par le régime indemnitaire et non par une revalorisation générale est un danger pour la fonction publique. Il est nécessaire d'avoir à l'esprit que l'indemnitaire est l'un des principaux outils managérial pour distinguer les "bons" fonctionnaires des "mauvais".

Cela permet au gouvernement de revaloriser un métier, mais pas un autre, d'introduire une prime ici, mais pas là, de ne pas accorder certaines primes à certains personnels. Les annonces de ce groupe de travail en font, compte tenu des éléments exposés en séance, la démonstration.

#### **Calendrier indicatif de la mise en œuvre :**

1. Publication d'une nouvelle note de gestion RIFSEEP début 2024
2. Mise en place des nouveaux barèmes en avril ou mai 2024
3. Date d'effet des évolutions envisagées au 1er janvier 2024

**Vos représentant.es de l'Élan Commun**