



SPASEEN-FO

Syndicat des **Personnels**
Administratifs des
Services **Extérieurs** de
l'**E**ducation **N**ationale

Montreuil,
Le 26 mai 2014

Stop à l'austérité FO
Priorité aux services publics www.force-ouvriere.fr

Syndicat des **Personnels**
Administratifs
des **Services Extérieurs**
de l'**E**ducation **N**ationale
6 – 8, rue Gaston Lauriau 93
513 MONTREUIL CEDEX
spaseen@fo-fnecfp.fr
<http://www.fo-spaseen.fr>

Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Alors même que la quasi-totalité du Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'État (CSFPE) avait voté contre le projet de textes relatifs à son nouveau régime indemnitaire, la ministre passe en force et l'impose contre vents et marées.

L'IFSE a vocation à se substituer à tous les régimes indemnitaires et devrait être mise en place pour l'ensemble des agents d'ici le 1er janvier 2017, et dès juillet 2015 pour les Adjointes. Elle se découpe entre :

- une indemnité principale tenant compte des fonctions et de l'expertise, versée mensuellement,
- et un complément annuel versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Elle introduit la notion de « Groupes ou niveaux de fonctions » au sein d'un même corps en prenant en compte des critères « professionnels » :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception.
- Technicité et expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions.
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

C'est pire que la PFR !

L'IFSE, parée de toutes les vertus, est une véritable individualisation de l'indemnitaire et des traitements, mais aussi des carrières et un outil de déqualification des postes.

L'IFSE, outil de division entre les personnels :

- permet de sous-rémunérer les agents en privilégiant uniquement l'indemnitaire, fortement individualisé et aléatoire.
- entérine donc la déqualification des postes en permettant qu'un poste de A soit occupé par un B ou un C, mais avec une rémunération bien inférieure. Et avec quelle possibilité réelle de promotion quand on constate le peu de postes ouverts aux concours et en liste d'aptitude ?

L'IFSE permettra de reconnaître une compétence à un agent et de tirer avantage de ses capacités sans les rémunérer à leur valeur réelle, tout en ne lui assurant pas une promotion dans le corps supérieur.

C'est la mise en place d'une fonction publique d'emploi, contre une fonction publique de carrière, opposant le statut et donc la rémunération à la compétence. Les notions de « métier » et de compétences en lieu et place du « corps » remettent en cause les principes de carrière et de statut, ainsi que la distinction entre le grade et l'emploi.

Pourtant, Marylise Lebranchu avait reconnu que la prime de fonctions et de résultats apparaissait comme un symbole de la performance individuelle et de la concurrence entre les fonctionnaires, reprenant les arguments de FO. Mais elle avait rajouté : "Il nous faut donc réfléchir aujourd'hui, (...), à un nouveau système de primes fondé sur des critères reconnaissant l'engagement des personnels", propos complétés par la porte parole du gouvernement d'alors qui indiquait : "la rémunération au mérite en tant que telle n'est pas dans son principe abandonnée".

L'IFSE répond pleinement à cette volonté de conserver, voire renforcer le mérite dans la rémunération des fonctionnaires.

L'indemnitare et le salaire au mérite, c'est :

- Une attaque de plus contre le statut des fonctionnaires : L'IFSE va se traduire, au quotidien, par une nouvelle individualisation recherchée des rémunérations en creusant des écarts importants pour un même type de missions,
- Une variation du régime indemnitaire selon les politiques académiques. La mise en place de la PFR à son époque avait déjà montré de très grandes disparités et des inégalités criantes entre les académies, mais aussi, dans les académies, entre collègues d'un même service exerçant les mêmes fonctions.
- La reconnaissance du mérite comme critère d'attribution des primes qui relève de l'arbitraire puisqu'elle se fonde sur la performance qui ne correspond en rien aux missions de service public.

L'IFSE, c'est l'inégalité, l'arbitraire généralisés et une autre attaque contre le statut du fonctionnaire.

Pour le SPASEEN-FO qui a toujours combattu l'individualisation des carrières et des salaires, la réponse est simple : abandon de l'IFSE et du salaire au mérite !

Une politique indemnitaire ne fait pas une politique salariale !

L'IFSE n'entraînera pas des hausses de salaire alors même que le Pacte de responsabilité prévoit 54 milliards d'économies pour les dépenses publiques et prévoit des coupes dans tous les budgets.

L'IFSE n'est pas la réponse à la faiblesse des traitements et du pouvoir d'achat des fonctionnaires dont la perte cumulée est de presque 50 % depuis 1983 !

L'IFSE ne reconnaîtra pas l'investissement quotidien des collègues, épuisés par les suppressions de postes et les mutualisations de services, par les regroupements d'agence comptables, par les tâches qui deviennent de plus en plus lourdes et dont les traitements n'augmentent pas, ou plutôt régressent !

Pour FORCE OUVRIERE, la revalorisation du point d'indice, annoncé comme gelé jusqu'en 2017, est l'élément central en matière salariale puisqu'il est commun à tous les agents, titulaires et contractuels.

Pour le **SPASEEN-FO**, les revendications des personnels administratifs de l'Education nationale, dont le régime indemnitaire est l'un des plus bas de la Fonction publique d'Etat, **sont légitimes et doivent être entendues !**

Le SPASEEN-FO exige du ministre de l'Education nationale l'ouverture immédiate de négociations sur la revalorisation du régime indemnitaire!

Le SPASEEN-FO, avec ses fédérations, la FNECFP-FO et la FGF-FO, revendique :

- **l'abrogation de l'IFSE, la suppression de toutes les formes de modulation et d'individualisation,**
- **la revalorisation du régime indemnitaire de toutes les catégories de personnels A, B et C et l'accès au coefficient 8 pour tous les régimes indemnitaires,**
- **l'intégration des primes dans les traitements,**
- **l'augmentation du point d'indice gelé depuis 2010,**
- **l'augmentation immédiate de 8 % de la valeur du point d'indice et l'attribution de 50 points d'indice sur l'ensemble de la grille indiciaire,**
- **la défense du statut général, des statuts particuliers, des catégories, de la fonction publique de carrière,**
- **la refonte et la revalorisation de la grille indiciaire permettant de vraies carrières attractives.**