

Personnels ITRF des lycées, collèges et des services

RÉEXAMEN TRIENNAL DE L'IFSE DU RIFSEEP, ET IL FAUDRAIT DIRE MERCI ?

Le SNFOLC et le SPASEEN-FO ont participé à une réunion ministérielle portant sur le réexamen triennal de l'IFSE des personnels de la filière ITRF exerçant dans l'enseignement scolaire.

En introduction, le représentant du ministère a indiqué le vœu du ministère qu'aucune filière ne soit exclue de l'agenda social de l'éducation.

Le ministère tente donc de faire passer pour une revalorisation dans le cadre de l'« agenda social » ce qui était déjà programmé de longue date, à savoir le réexamen triennal du RIFSEEP.

Le montant de l'ensemble des mesures proposées représente moins de 2 millions d'euros, quand le ministre Blanquer a annoncé à grand bruit une enveloppe de 400 millions d'euros pour son « Grenelle » dont sont exclus les personnels de la filière ITRF.

Ramené au mois, le gain mensuel moyen sera de 12 € pour un ATRF et 17 € pour un Technicien, bien loin des 183 € qu'ont obtenu les personnels des établissements de santé avec le Ségur de la santé.

Ce n'est pas une revalorisation, c'est une aumône ! (voir tableau ci-dessous)

Ce qui est proposé est très inférieur aux revendications Force Ouvrière, et ne compensera pas la perte de pouvoir d'achat subie depuis des années. Situation inédite : la valeur du point d'indice servant au traitement des fonctionnaires est demeurée gelée pendant les cinq années de la mandature du président Macron. Depuis 2000, le point d'indice a connu une perte sèche de plus de 20 % de son pouvoir d'achat.

Pour FO, revisiter la politique de rémunération dans la Fonction Publique passe par une amélioration des grilles indiciaires et des parcours de carrière, avec l'intégration des primes et indemnités

dans le traitement indiciaire.

Nous constatons et contestons a contrario la logique du gouvernement qui veut que les augmentations de salaire ne se fassent que par le biais de l'indemnitaire, ce qui revient à individualiser les salaires des agents de la fonction publique.

Cette individualisation est accentuée par le RIFSEEP, ce que nous avons souligné en rappelant notre opposition au RIFSEEP depuis sa mise en place. Les faits nous donnent raison : le RIFSEEP a accentué les différences entre académies et entre les agents, amplifiant ce qui existait auparavant avec l'IAT et l'IFTS. C'est pourquoi nous avons demandé des éléments de comparaison entre académies.

FO avait analysé que l'individualisation des carrières est au cœur même du RIFSEEP, raison de notre opposition. L'ensemble des organisations syndicales a été obligé de faire ce constat de différences importantes entre agents d'une même académie, entre académies, entre ministères. Pour autant, les syndicats qui avaient soutenu et aidé la mise en place du RIFSEEP n'en tirent pas la conclusion logique qu'il faudrait l'abandonner, mais plaident pour un hypothétique travail de « convergence ». Démarche illusoire car incompatible avec le RIFSEEP lui-même !

Le SNFOLC et le SPASEEN-FO ont également dénoncé que les personnels de la filière ITRF en établissements et en services soient écartés du repyramidage de la filière ITRF réservé à l'Enseignement Supérieur et à la Recherche. FO était contre l'intégration des personnels de laboratoire dans le corps des ITRF. Il n'est pas normal que des agents d'un même corps soient traités différemment selon l'endroit où ils exercent !

Ne restez pas isolé-e, contactez le SNFOLC et le SPASEEN-FO
Participez aux HIS organisées par FO

CORPS	ETP 2020	Réexamen 2021		
		% revalorisation	Gain annuel moyen	Gain mensuel moyen
IGR	447	+ 1,5%	+ 267 €	22 €
IGE	1 126	+ 2,5%	+ 256 €	21 €
ASI	319	+ 3,0%	+ 242 €	20 €
TECH	1 829	+ 3,5%	+ 205 €	17 €
ATRF	5 920	+ 5,0%	+ 148 €	12 €

La date d'effet de ces mesures est fixée pour l'ensemble des agents concernés au 1^{er} janvier 2021. Les crédits correspondants seront délégués aux académies afin qu'elles puissent allouer à leurs personnels ces revalorisations indemnitaires.