



## Régime indemnitaire DGFIP: Attention DANGER !

### RIFSEEP: de quoi s'agit-il ?

La Ministre de la Fonction Publique a lancé, dans le cadre de l'agenda social Fonction Publique, des discussions avec les organisations syndicales sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations qui doivent, dans son esprit, déboucher sur des propositions à la mi-juin 2015.

Celles-ci prévoiraient notamment une mise à plat de la procédure d'entretien professionnel, une possible déconcentration de la gestion de personnels de la fonction publique de l'État, la relance de la fusion des corps, des propositions sur l'inter-ministériarité et la mobilité, une refonte des régimes indemnitaires dans le cadre du décret du 20 mai 2014 et de la circulaire du 5 décembre 2014 relatifs à la mise en place du RIFSEEP.

**RIFSEEP**, un acronyme barbare sous lequel se cachent des propositions dévastatrices pour les fonctionnaires des finances et les collectifs de travail, synonymes de couronnement de la logique de l'individualisation des carrières.

Une individualisation qui trouverait notamment sa traduction dans une réforme de l'entretien professionnel pouvant se concrétiser par l'abandon des possibilités d'avancement accéléré (1 ou 2 mois) et leur remplacement par le versement d'un complément indemnitaire annuel individuel et révisable tous les ans. En clair une prime au mérite directement liée à l'entretien professionnel comme le précise la page 9 de la circulaire faisant référence à l'article 4 du décret du 20 mai 2014, voir à ce sujet l'article complet du site CGTFP 65 :

<http://www.financespubliques.cgt.fr/65/spip.php?article1649>

#### RIFSEEP. Que se cache-t-il sous ce sigle ?

Le nouveau régime indemnitaire fonction publique que le gouvernement veut mettre en place et généraliser à l'ensemble de la fonction publique en 2017. Un décret du 20 mai 2014 a créé ce nouveau régime, une circulaire d'application du 5.12.2014 en précise les contours et un arrêté interministériel est annoncé.

Le sigle signifie **R**égime **I**ndemnitaire **t**enant **c**ompte **d**es **F**onctions, **d**es **S**ujétions, **d**e **l'**Expertise **e**t **d**e **l'**Engagement **P**rofessionnel.

#### ➤ Le nouveau régime indemnitaire serait à deux étages :

- ♦ l'indemnité de base (Indemnité de **F**onction, de **S**ujétion et d'**E**xpertise) versée mensuellement
- ♦ et un complément indemnitaire versé annuellement.

#### ➤ Qui dit nouveau régime indemnitaire ne dit pas prime nouvelle.

L'indemnité de base, l'IFSE, serait créée par intégration de l'ensemble des primes actuelles qui ont le caractère d'un supplément de rémunération : prime de rendement, allocation complémentaire de fonctions, indemnité d'administration et de technicité...

Seules seraient exclues : la Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat qui ne concerne que les agents en fin de carrière, le supplément familial de traitement, les frais de déplacements car ils ne constituent pas un supplément de rémunération, les heures supplémentaires et les primes d'intéressement collectif ( dont la suppression est par ailleurs annoncée ).

#### ➤ Selon quels critères seraient déterminés les montants ?

L'indemnité de base serait fondée sur les fonctions exercées. Un classement par groupes de fonctions serait réalisé prenant en compte trois critères : l'encadrement, la technicité et les sujétions particulières. **Il y aurait 4 groupes de fonctions hiérarchiquement classés pour les A , 3 pour les B et 2 pour les C.** Dans chaque groupe de fonction il y aurait un plafond et un seuil minimal. Les groupes de fonction seraient déconnectés du grade.

**La circulaire exclut explicitement que « la modulation de l'IFSE soit rattachée à la progression automatique de carrière de l'agent, ce quelle que soit la catégorie statutaire dont il relève ».** Le grade n'interviendrait que pour garantir un « **montant minimal fondé sur le grade détenu par l'agent** ».

Quant au complément indemnitaire annuel, dont « *peuvent bénéficier* » les fonctionnaires (selon la formulation du décret qui montre que ce n'est pas un droit), il serait fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Autant de « qualités » qui pourraient être jugées à l'aune du déroulement de l'entretien professionnel ( hypothèse des plus probables ).

➤ **Qu'est-ce que cela change ? A la fin tout.**

C'est simple : **aujourd'hui nous avons la garantie et la visibilité du montant des primes** que nous percevons. Leur montant résulte pour l'essentiel des statuts particuliers. Elles sont accrochées au déroulement de carrière à l'ancienneté (exemple le passage à CP entraîne une augmentation de la prime de rendement).

**Demain, avec le nouveau régime, c'est l'aléa** : le seul filet de sécurité consisterait dans la détermination d'un montant minimal indemnitaire fixé par grade. Au-delà de ce montant minimal c'est l'appréciation sur les fonctions exercées et la manière de servir qui détermineraient le montant des primes versées.

**En réalité, il s'agit d'un acte chirurgical :**

**On passe d'une fonction publique où nous avons droit à une rémunération, traitement et primes, qui est fonction de notre statut (nos statuts DGFIP), où notre rémunération est garantie quel que soit l'emploi que l'administration ou bien tel ou tel chef de service nous confie, à un autre monde où tout va dépendre du fait que le chef de service ou de poste aura bien voulu de nous ou pire encore de l'appréciation discrétionnaire qu'il portera sur les fonctions que nous exerçons et la manière dont nous le faisons.**

Parce qu'il ne faut pas se faire d'illusion On commence par les primes parce que c'est possible sans remettre en cause formellement le statut. Mais comme le montre la pseudo négociation engagée par le gouvernement avec les fédérations de fonctionnaires depuis cet automne sur « l'architecture statutaire » de la fonction publique, il y a des projets d'étendre le même système au traitement en tant que tel et supprimer purement et simplement le droit au déroulement de carrière à l'ancienneté alors que c'est aujourd'hui - faut-il le répéter ?- ce qui permet aux collègues de préserver peu ou prou leur pouvoir d'achat !

Tout serait changé car dès lors que la rémunération est liée aux fonctions exercées et à la manière de servir, il est évident que l'agent aura tout intérêt à s'assurer en cas de demande de mutation qu'il est le bienvenu dans le service demandé. **On glisse d'un système où l'agent a un droit à mutation à un tout autre système où c'est le chef de service qui de plus en plus viendra faire son marché.**

➤ **Le nouveau régime indemnitaire sera «appliqué à l'ensemble des fonctionnaires, sauf exceptions, à compter du 1/01/2017», dit le décret. La DGFIP fera-t-elle partie des exceptions ?**

C'est infiniment peu probable. Cela pour deux raisons au moins.

D'abord le nouveau régime indemnitaire vise à réduire sensiblement le nombre de régimes indemnitaires actuellement mis en oeuvre dans la fonction publique d'Etat. C'est même le premier objectif énoncé par la circulaire. On en connaît la raison : il s'agit d'harmoniser les régimes indemnitaires pour favoriser la mobilité d'une administration à l'autre.

On conçoit donc mal, à l'heure où la DGFIP met le pied sur l'accélérateur en ce qui concerne les restructurations avec des conséquences évidentes en matière de mobilité, qu'elle laisse subsister des régimes indemnitaires spécifiques qui constitueraient autant d'obstacles à la mobilité de la DGFIP vers d'autres administrations.

Ensuite, force est de constater que la réforme indemnitaire appliquée cette année aux itinérants (vérificateurs, géomètres...) va également dans ce sens. Supprimer les indemnités forfaitaires (IFDD, IST) dont bénéficiaient les vérificateurs et géomètres et les remplacer par des ACF et un abondement de prime de rendement n'est en effet pas neutre.

La DGFIP l'a fait sans être arrêtée par les pertes de rémunération nette imposées aux agents concernés (les ACF et la prime de rendement sont soumises à des prélèvements sociaux) et les conséquences fiscales résultant de la substitution de primes imposables à des défraiements non imposables (IFDD, IST) avec des augmentations conséquentes d'impôt sur le revenu dans certains cas.

Par ailleurs, la réalité c'est que la réforme du régime indemnitaire DGFIP est « **compatible** » avec le RIFSEEP comme l'a souligné Hugues Perrin le responsable du service RH de la DGFIP.

**Autant dire que la DGFIP est déjà à la manœuvre pour instaurer le RIFSEEP. Dans l'esprit directionnel il ne saurait être question d'une exception DGFIP.**

**La défense de notre régime indemnitaire et de notre droit au déroulement de carrière exige donc de combattre résolument le dispositif RIFSEEP comme nous avons combattu en 2008 la loi de mobilité (qui ne s'applique jamais à la DGFIP).**

**LE 9 AVRIL EXPRIMONS PAR LA GREVE NOTRE REJET DE LA CASSE DU STATUT ET NOTRE ATTACHEMENT A UNE FONCTION PUBLIQUE DE CARRIERE.**