

LE RIFSEEP EN 3 MOTS : ARBITRAIRE, INDIVIDUALISATION, INEGALITE

Le nouveau régime indemnitaire appelé RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) a vocation à remplacer l'ensemble de nos primes ayant le caractère de supplément de rémunération dès le 1/01/2017.

Alors que nous avons la garantie et la visibilité des primes que nous percevons dans le système actuel, la mise en place du nouveau système a pour conséquence qu'une partie conséquente de notre traitement est déconnectée du grade et devient aléatoire. Le RIFSEEP se compose de 2 parties :

- **LA PLUS NOCIVE : l'indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) :**
 - **Fonction : classement en différents groupes** Le rattachement à un groupe dépend de l'autorité locale (directeur régional ou départemental) avec un classement type théoriquement fourni par chaque ministère
 - **Sujétions : classement en fonction des contraintes du poste** Complètement aléatoire et soumis au bon vouloir de l'autorité locale en fonction de ses affinités, de ses priorités et de ses objectifs
 - **Expertise : selon la connaissance du métier réelle ou supposée de l'agent et évaluée par la hiérarchie locale**
- **Un complément annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir CIA),** apprécié par le chef de service dans le cadre de l'entretien et entièrement modulable de 0 à 100 !

Les seules indemnités ou primes exclues du nouveau dispositif seraient l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, les frais de déplacements car ils ne constituent pas un supplément de rémunération, la prime d'intéressement collectif qui est en voie d'extinction, la Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat car elle ne concerne que les agents en fin de carrière, les heures supplémentaires et l'indemnité de résidence.

Prenons une feuille de paye : ce sont les lignes indemnité mensuelle de technicité, indemnités forfaitaires travaux supplémentaires, ACF technicité et prime de rendement qui seraient englobées dans le RIFSEEP.

Catégorie grade indice	AAfip 1cl E05 Indice 327	AAPfip 2cl E07 Indice 346	Contrôleur 2cl E08 Indice 386	Inspecteur E08 Indice 524
IMT	101,98	101,98	101,98	101,98
Prime de rendement	144,2	150,79	279,71	414,29
Ind Adm Tech C	126,12	133,45		
ACF Technicité C	100,93	100,93	183,50	321,13
Ind Forf Trav supp B			148,98	202,10
Montant « variable »	473,23 euros	487,15 euros	714,17 euros	1039,50 euros

C'est donc la bagatelle de 30% ou presque de notre rémunération qui est en jeu

A la différence de ce qui s'était passé pour la Prime de Fonctions et de Résultats à laquelle les agents de la DGFIP avaient pu réchapper, cette fois ci la DGFIP a préparé le terrain par la réforme indemnitaire de 2014 qui rend le régime indemnitaire de tous les agents de la DGFIP compatible avec une application du RIFSEEP par simple basculement.

Autrement dit, le RIFSEEP nous pend au nez

Si le caractère aléatoire (de 0 à 100) du CIA et l'arbitraire qui va avec (appréciation du chef de service) sautent aux yeux, il faut par contre faire la lumière sur les critères d'attribution de l'IFSE. Cela est d'autant plus nécessaire que c'est l'IFSE qui est appelée au moins dans un premier temps à représenter, de très loin, la part la plus importante du RIFSEEP sur le plan pécuniaire.

Alors qu'en est-il de cette mystérieuse notion de groupe de fonctions dans lequel chacun d'entre nous se verrait classé ?

Comment se ferait la détermination des groupes dits de fonction, qui va décider, sur la base de quels critères ?

Qu'est-ce que cela change concrètement ?

C'est pour répondre à ces questions qu'il est utile de se pencher sur le projet d'application du RIFSEEP aux agents des services centraux du ministère.

Ils y sont confrontés avant nous parce que la mise en œuvre du RIFSEEP est prévue en deux temps : d'abord les services qui étaient déjà assujettis à la PFR ou organisés en corps inter ministériels, les autres ensuite. Pour les services centraux la date d'application est fixée au 1/01/2016.

Le dispositif d'application est double :

- Des arrêtés inter-ministériels, parus les 20/05/2014 et 19/03/2015, déterminent pour les agents de catégorie C et B le nombre de groupes de fonctions par catégorie : deux pour la catégorie C et trois pour la catégorie B ; ils déterminent également le plafond de la nouvelle indemnité qui a vocation à remplacer toutes les primes (l'IFSE).
- Parallèlement, les ministères économiques et financiers ont réuni les organisations syndicales le 21/11/2014 pour leur présenter un premier projet concernant les agents des services centraux de nos ministères.

La mise en œuvre se fait d'abord au niveau fonction publique car le niveau de primes n'est pas le même partout.

Les arrêtés interministériels ont donc déterminé un montant maximal pour chaque groupe de fonctions (plafond) compatible avec l'enveloppe de primes versée aux fonctionnaires des ministères les mieux lotis.

Ils ont déterminé aussi les montants minimaux par grade.

Or le montant maximal pour les agents du groupe 1 des secrétaires administratifs (les cadres B) fixé par l'arrêté du 19 mars s'élève à 17 480 euros par an alors que le montant minimal pour les agents B du grade le plus élevé (secrétaires administratifs de classe exceptionnelle : l'équivalent de CP) est seulement de 1550 euros. **Soit un rapport de 1 à 11 !**

Cela signifie que le lien entre le grade et le régime indemnitaire se trouve écrasé par le RIFSEEP (alors que lorsqu'un collègue passe CP aujourd'hui, sa prime de rendement se trouve augmentée).

Autrement dit : avec le RIFSEEP il n'y a plus de régime indemnitaire garanti et progressant avec le déroulement de carrière

Peu importe le grade de l'agent, tout dépend du groupe dans lequel l'agent est placé

C'est justement à ce second stade que chaque ministère intervient pour répartir les agents dans les groupes de fonctions.

Pour les agents de catégorie C

Dans le groupe de travail, les ministères économiques et financiers ont proposé pour la catégorie C une répartition de 85% des agents dans le groupe de base et 15% dans le groupe supérieur. Seraient retenus dans le groupe supérieur les agents C exerçant des fonctions d'encadrement et ceux ayant des qualifications informatiques.

Tout classement en groupe de fonctions « nobles » par rapport à d'autres qui le seraient moins est arbitraire et discriminant !

Pour les agents de catégorie B

Concernant la catégorie B pour laquelle sont prévus trois groupes de fonctions, le classement risque d'y être encore plus difficile car on est en droit de se demander ce qui permet d'effectuer un ordre de classement entre les fonctions d'un B encadrant un secteur et celles d'un B effectuant des tâches techniques. Qui plus est les différences de doctrines d'emploi pour les B dans les deux ex-administrations DGI et DGCP perdurent dans l'organisation actuelle. Alors comment mettre en œuvre ? C'est une véritable usine à gaz.

Mais c'est lorsqu'on prend connaissance des conséquences pécuniaires du classement par fonctions qu'on mesure à quel point le système que le gouvernement veut mettre en place est pernicieux et constitue un outil de division. En effet, la circulaire d'application du RIFSEEP du 5/12/2014 préconise une « différence sensible ».

Comment cette différence serait-elle financée, sachant que, tout le monde l'a compris, l'introduction du nouveau système se fait à moyens constants ?

L'exemple des services centraux des Ministères Economiques et Financiers est à cet égard particulièrement éclairant et révoltant :

Alors qu'actuellement l'agent C des services centraux finit adjoint administratif principal de 1^o classe à 9286 euros de primes annuelle, le projet de dispositif IFSE communiqué pour le groupe de travail RIFSEEP du 21 novembre prévoit que les agents du groupe de base seront bloqués au bout de 20 ans à 7500 euros, **soit une perte de 1786 euros !**

Autrement dit, ce sont les économies réalisées sur les 85% de cadre C « lambda » qui permettront de récompenser les 15% d'agents jugés particulièrement méritants !

C'est un hold-up programmé sur les rémunérations de l'immense majorité des agents !

Certes, au moment du basculement dans le RIFSEEP est prévue une garantie de rémunération mais, outre que cette garantie est limitée dans le temps, le simple fait qu'elle existe montre qu'il y aura pour beaucoup d'agents une perte à compenser et que les agents affectés à l'avenir seront encore une fois les dindons de la farce puisque, eux, ne percevront pas cette garantie.

C'est aussi la fin de l'égalité de traitement au niveau indemnitaire !

C'est ainsi qu'entre deux agents C qui auraient franchi tous les paliers dans leur groupe respectif, la différence prévue est de 1500 euros annuels.

La différence peut même atteindre jusqu'à 4000 euros annuels sachant que chaque agent classé dans un groupe de fonctions est appelé à franchir un certain nombre de paliers qui ouvrent droit à une augmentation et que le passage de l'un à l'autre n'a rien d'automatique mais devra être avalisé dans le cadre de l'entretien professionnel

Et la prime à la mobilité !

Car il faudra être mobile sous peine de voir sa rémunération indemnitaire augmenter plus lentement, sinon stagner.

En effet, à l'intérieur de chaque groupe de fonctions, 5 paliers sont créés, allant de « débutant » à « expert », dont le franchissement se traduit à chaque fois par une augmentation de l'IFSE.

Le rythme de franchissement serait de 4 ans pour les agents restant sur leur poste (sauf avis contraire du chef de service qui peut bloquer le passage d'un palier à l'autre) et plus rapide pour ceux qui changeraient d'affectation.

De plus, les paliers seraient dégressifs puisque plus l'agent vieillit, plus le gain résultant du changement de palier se réduit : c'est significatif d'une conception selon laquelle l'agent s'encroûte au fur et à mesure (700 puis 600 pour finir à 300 pour « l'expert »). ■

Sur tous ces points, aucune possibilité d'intervention des syndicats?

Les différentes cotations ne sont pas soumises aux CAP?

Les recours contre ces cotations sont impossibles en pratique?

POUR LA CGT, C'EST NON !

PPCR (Parcours professionnels, Carrières, Rémunérations)

Le ministère de la Fonction publique a engagé des négociations sur les « Parcours professionnels, Carrières, Rémunérations » avec les organisations syndicales.

Au-delà des grilles, qui focalisent légitimement l'attention, l'accord qui sera proposé à la signature abordera de nombreuses dispositions relatives au déroulement de carrières, à la gestion des corps (à la DGFIP, les corps sont par exemple contrôleurs et géomètres pour la catégorie B) et cadres d'emploi, à l'attractivité de la Fonction publique, à l'égalité professionnelle et aux modalités de négociations salariales.

La négociation est globale et aucun point ne pourra être adopté séparément des autres. Donc : Attention, danger ! Nous vous fournissons les données que nous détenons pour l'instant, mais le dossier sera à suivre avec attention !

Selon les chiffres fournis, les gains bruts mensuels obtenus dès 2017 en début de carrière seraient de 31 euros pour la catégorie C (incluant les revalorisations de 2014 et 2015), 40 euros pour la catégorie B, 74 euros la catégorie A.

En fin de carrière en 2020 les gains bruts mensuels seraient de 32 euros pour la catégorie C, 88 euros pour la catégorie B, 84 euros pour la catégorie A. Les premières revalorisations s'appliqueront en 2017 au lieu de 2016.

La grille des catégories C sera revalorisée entre 2017 et 2020, celle des catégories B entre 2017 et 2018 et celle des catégories A entre 2017 et 2020.

En 2016, seule s'appliquera l'intégration d'une partie des primes et indemnité dans le traitement indiciaire des catégories des agents de catégorie B. Le nombre de points d'indice transférés dans la rémunération indiciaire est de 4 points en catégorie C, 6 points en catégorie B et 9 points en catégorie A.

Revalorisation de grille

Catégorie C : le passage de 4 grades à 3 grades, destiné à accélérer les déroulements de carrière et figurant dans les 1ères propositions, est maintenu. Les bornes des grades en indices bruts seraient les suivantes : 354-432 pour le 1er grade (12 échelons) ; 356-486 pour le 2e (12 échelons) et 380-558 pour le 3e (10 échelons). Le transfert d'une partie de l'indemnitaire dans l'indiciaire est prévu pour 2017.

Catégorie B : Les bornes des grades en indices bruts seraient les suivantes : 372-597 pour le 1er grade (13 échelons) ; 389-638 pour le 2e (13 échelons) et 446-707 pour le 3e (11 échelons). Le transfert d'une partie de l'indemnitaire dans l'indiciaire est prévu pour 2017. L'intégration de l'indemnitaire dans l'indiciaire interviendra en 2016.

Catégorie A : le gouvernement propose de porter en 2020 l'indice terminal du second grade du corps des attachés (A type) à l'indice brut 1015 et de revaloriser concomitamment l'indice terminal du grade de directeurs de service "pour maintenir le différentiel existant actuellement". Les bornes des grades en indices bruts seraient les suivantes : 444-821 pour les attachés (inspecteurs) (11 échelons, durée du grade : 26 ans) ; 593-1015 pour les attachés principaux (IP) (9 échelons, 18 ans) ; 547 - 1020 pour les directeurs des services (14 échelons, 24 ans) ; 797-1027 pour les attachés hors classe (6 échelons, 11,5 ans). L'intégration de l'indemnitaire dans l'indiciaire s'étalerait sur 2017 et 2018.



Bonnes vacances à tous !!

La section CGT DNEF vous donne rendez-vous le

Mardi 08 septembre 2015 pour le pot d'accueil des nouveaux agents

SOLIDAIRE, PAS SOLITAIRE. C'EST ÇA LA CGT. SYNDIQUEZ-VOUS !

Des apprentis à la DGFIP

Dans le cadre des recrutements d'apprentis (500 000 dans toute la France), l'administration a désormais vocation à en recevoir, ce qui est nouveau puisque, théoriquement, l'apprentissage est censé se conclure ou pouvoir se conclure sur une embauche, alors que le mode de recrutement dans la Fonction publique est le concours, ceci pour garantir l'indépendance des fonctionnaires (c'est statutaire !).

Les textes prévoient que cet apprentissage ne pourra pas être suivi d'embauche, ce qui est, là aussi, anormal, puisque c'est un détournement de l'apprentissage. Mais certaines déclarations de Valls laissent entendre qu'il pourra y avoir recrutement...

La DGFIP aura 200 apprentis, la région Ile de France 22. Ce seront essentiellement des étudiants de fac, qui seront installés sur des fonctions de RH, contentieux ou informatiques pour 2 à 3 ans, avec un maître d'apprentissage non déchargé de ses missions et auquel il sera demandé de ne pas muter pendant la durée de l'apprentissage.

La DNEF n'en aura pas (pour l'instant ?), mais 2 emplois de la DISI seront pourvus par des apprentis ; nous aurons donc pendant 2 ou 3 ans des apprentis non fonctionnaires dans nos locaux (et après on nous parlera de sécurité des données...) !

Après les apprentis des recrutements "service civique" à la DGFIP

Les DRFIP Ile et Vallaine, Seine-Saint-Denis et Nord sont expérimentatrices d'un nouveau dispositif dit de "service civique". A la rentrée en septembre 2015, une procédure de recrutement sera donc engagée pour des jeunes qui exerceront des missions différentes de celles des titulaires. Il est question de « pré-accueil » (gestion de files d'attente) et « d'ambassadeurs du consentement à l'impôt » (intervention dans des écoles, collèges, maisons de retraite). Il s'agira de jeunes de 16 à 25 ans, à temps partiel (20 ou 24h hebdo ?), payés 573€ par mois, pendant 12 mois maximum.

La CGT Finances Publiques dénonce ce nouveau type de recrutement, destiné à cacher la misère du chômage et à masquer les vacances et suppressions d'emplois. La DGFIP n'a pas vocation à tenir les promesses de campagne du Président de la République, mais à remplir ses missions, avec les effectifs nécessaires, constitués de fonctionnaires à statut, pas de jeunes exploités, sous-qualifiés et sous-payés.

Pour mémoire, en mai 2015 est annoncé l'apprentissage dans la Fonction Publique et à la DGFIP et en juin l'assouplissement de la réglementation des travaux réglementés dangereux des mineurs dans la Fonction Publique (y compris à la DGFIP).

L'issue des CAPL nous a donné raison - Notre boycott des CAPL était pleinement justifié !

Les CAPL d'affectations locales se sont tenues en juillet. Toutes sans la CGT, puisque nous les avons boycottées pour tirer la sonnette d'alarme sur l'impossibilité les faire fonctionner comme elles le devraient. C'est une première !

Quand le comportement de la Direction nous semble anormal, nous le disons pendant la CAPL, nous l'écrivons dans les comptes rendus que nous rédigeons ensuite systématiquement pour les agents de la DNEF et, en cas de besoin, nous le dénonçons dans la déclaration liminaire de la réunion suivante pour essayer de « faire avancer les choses ».

Déjà en 2014, les CAPL d'appels de note s'étant très mal passées en juin, nous avons glissé un paragraphe à ce sujet lors de la CAPL d'affectations locales de juillet, ce à quoi le directeur/président de la CAPL nous avait rétorqué que ce n'était pas à l'ordre du jour ! Il en avait profité pour très violemment mettre en cause la neutralité de l'élu CGT qui lisait la déclaration liminaire au prétexte qu'il était concerné par la CAPL précédente !

Cette année, les CAPL d'appels de note se sont à nouveau mal déroulées, avec encore un comportement anormal du directeur envers un autre élu de la CGT Et les décisions étaient manifestement arrêtées avant même la défense des agents par les élus, niant ainsi leur rôle et leur légitimité !

Comme nous l'expliquions dans le tract distribué le jour des CAPL, le 9 juillet, les raisons du boycott des 3 CAPL d'affectations locales étaient multiples, allant du non-respect des vœux des agents, d'entorses manifestes aux règles d'affectation, à l'opacité des affectations à la nouvelle cellule BNRDF, en passant par des vacances d'emplois en C aggravant encore les suppressions nettes de postes (3 suppressions + 4 vacances sur 41 C !)

La CGT refuse de servir d'alibi à la Direction dans sa gestion de la pénurie !

Avons-nous eu raison de boycotter ?

Voyons pour répondre à cette question ce qu'il s'est passé dans ces CAPL :

- Aucun des projets de l'administration n'a évolué. Comme à chaque CAPL, la direction décide et impose ses décisions, prenant les CAPL pour des chambres d'enregistrement.
- Les conditions d'affectations à la cellule BNRDF, les raisons pour lesquelles des agents ont été retenus et d'autres pas n'ont pas été fournies, la liste même des agents non retenus ne l'a pas été (d'ailleurs, eux-mêmes n'en savent pas plus que nous ; ils ont deviné qu'ils n'étaient pas retenus, mais personne ne le leur a dit, ne leur a expliqué pourquoi, ne leur a donné d'espoir pour l'année prochaine).

Pour toutes ces raisons, nous considérons le dialogue social en CAPL bloqué à la DNEF. Ce blocage est surtout le fait d'une direction qui n'accepte pas l'intervention et les prérogatives syndicales, qui méprise les instances paritaires et, à travers elles, les agents. Cette démarche va à l'encontre à la fois des intérêts des agents de la DNEF et de leurs missions. La question d'un changement radical de la gestion du dialogue social se pose clairement !

SOLIDAIRE, PAS SOLITAIRE. C'EST ÇA LA CGT. SYNDIQUEZ-VOUS !