



LA BAISSÉ ORGANISÉE DU POUVOIR D'ACHAT DES FONCTIONNAIRES !

Depuis le 1^{er} janvier 2018 chacun a pu constater des changements concernant sa rémunération. Voici quelques éléments d'information pour vous aider à mieux comprendre :

■ Le taux de la retenue pour pension civile est passé à 10,56 % du TIB (traitement indiciaire brut), conformément au décret n°2014-1531 art.11 du 17 décembre 2014.

■ Hausse de 1,7 point du taux de la CSG (Contribution Sociale Généralisée). L'augmentation de la CSG s'effectue sur la partie déductible.

Les prélèvements dit sociaux sont décomptés comme suit :

✗ L'assiette pour le calcul est 98,25 % du revenu brut.

✗ Le taux global de la CSG est donc de 9,2 % dont 6,8% sont déductibles.

✗ Le taux de la CRDS est de 0,50 %.

Si le transfert des cotisations à l'assurance chômage sur la CSG a pu se traduire par une légère augmentation de pouvoir d'achat pour les salariés du secteur privé, pour les fonctionnaires il en va autrement. Ainsi, dans la mesure où les fonctionnaires ne cotisaient pas à l'assurance chômage, l'augmentation de la CSG génère automatiquement une perte de pouvoir d'achat pour les fonctionnaires.

Aussi, afin de compenser cette hausse de la CSG pour les fonctionnaires, le gouvernement a pris 2 mesures :

■ Suppression de la contribution de solidarité au taux de 1 %.

■ Création d'une indemnité compensatrice dont les modalités de calcul sont les suivantes :

1. Les éléments de rémunération pris en compte sont les traitements bruts indiciaire et indemnitaire de 2017 (il faut déduire du montant total brut paraissant sur la feuille de paye le montant du transfert primes/points).

2. Multiplication de la rémunération brute annuelle 2017 par 1,6702 %. Ce taux correspond à la formule suivante : $1,7 \times 98,25 \% = 1,6702 \%$ (1,7 représentant l'augmentation de la CSG)

3. Du résultat il faut déduire le montant total des retenues faites en 2017 au titre de la contribution de solidarité 1 %.

4. Multiplication du montant obtenu par 1,1053 : ce coefficient vise à neutraliser les cotisations acquittées au titre de la CSG et de la CRDS sur l'indemnité compensatrice et correspond à la formule suivante : $1 / (1 - 9,7 \% \times 98,25 \%) = 1,1053$ $9,7 \% = \text{taux de la CSG (9,2 \%)} + \text{taux de la CRDS (0,5 \%)} \times 98,25 \% = \text{assiette de la CSG et CRDS}$

Le résultat doit être divisé par 12 afin d'obtenir le montant mensuel de l'indemnité compensatrice.

Pour **FO**, les conditions de cette compensation qui ne vaut que pour 2019, donc non pérenne posent problème. L'action syndicale a permis de faire avancer quelque peu ce dossier :



les propositions initiales consistaient en effet en une indemnité dégressive en fonction du déroulement de carrière dont les nouveaux entrants étaient exclus. Suite aux discussions, ces derniers bénéficieront d'une indemnité sur une base différente.

Curieusement, aucune voix, sauf celle des syndicats, ne s'est élevée pour dénoncer cette inégalité entre secteur privé et secteur public. La raison en est limpide, comme les fonctionnaires sont les perdants de l'affaire, ça n'intéresse personne et surtout pas ceux qui, à longueur de colonnes fustigent les avantages supposés des fonctionnaires et notamment la sécurité de l'emploi qui serait devenue une anomalie qu'il conviendrait de corriger au plus vite. Tous précaires, voilà l'avenir au nom d'une conception particulière de la justice consistant à niveler par le bas.

SUIVI QUINQUENNAL DE COMPÉTENCES

La DGFIP met en place en 2018 une expérimentation de suivi quinquennal des compétences pour les cadres supérieurs et les inspecteurs des services centraux ainsi que dans certaines structures de contrôle fiscal (la Loire-Atlantique est une des directions expérimentatrices). Il n'y a eu au niveau national aucune véritable discussion sur ce dispositif abordé en CTR en question diverse à la demande des syndicats. Dans les documents, la phrase suivante nous a alerté : *"si à l'issue de cet entretien, il s'avérait que vos compétences professionnelles étaient insuffisantes ou inadaptées, et ce malgré l'accompagnement déployé au titre de la formation, une réorientation professionnelle, dans l'intérêt du service, devra être envisagée. Dans cette hypothèse, vous serez invité(e) à participer au mouvement de mutation correspondant à votre grade et à répondre éventuellement à des fiches de postes plus adaptées à vos compétences."*

Par ici
la sortie

De telles dispositions sont inacceptables !

FO considère en effet que cette expérimentation s'inscrit dans un ensemble d'éléments plus qu'inquiétants en ce qui concerne la gestion des personnels :

- développement de la notion de postes au choix,
- tendance à la régionalisation des implantations,
- suppressions massives d'emplois à venir,
- individualisation des rémunérations (RIFSEEP Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement professionnel),
- développement du recrutement de contractuels ...

Le DGFIP *"souhaite que ce nouvel outil de management favorise les échanges au sein de chaque structure, afin de renforcer le collectif de travail, dynamiser la gestion des carrières et assurer une plus grande cohésion des équipes"*.



Pour FO, le risque d'une généralisation à l'ensemble des services de la DGFIP ne relève pas que du fantasme !!