



Mars 2019

"La pierre la plus solide d'un édifice est la plus basse de la fondation".

LA DGFIP : RDV EN TERRE INCONNUE !

La DGFIP va basculer dans une nouvelle ère loin de ce que nous avons connu. Ses missions, leur périmètre, leur contenu et la manière de les exercer entrent clairement dans une phase de démantèlement méthodique.

Dans le même élan, les projets anéantissant les droits et les garanties des agents et les possibilités d'évolution de carrière sont en cours de finalisation :

- ✗ personne sera épargné !
- ✗ une hécatombe de suppressions d'emplois !
- ✗ des règles piétinées et des accords non tenus

ENSEMBLE
DANS L'ACTI
LE 14 MARS



IL Y A URGENGE !

Contrairement à ce que dit Monsieur Darmanin dans les médias, tout ne va pas bien à la DGFIP et les projets de réformes vont même à l'encontre de l'intérêt du service public, de ses personnels et des usagers.

Alors ? On se tait ou on se bouge ?

Fonction publique :

LA PRÉCARITÉ EN MARCHÉ... !

Le secrétaire d'État à la Fonction publique a présenté l'avant-projet de loi de « Transformation de la Fonction publique ». Après lecture du projet de loi, FO y voit surtout la « destruction de la Fonction publique ».

L'article 3 du Statut général des fonctionnaires est clair : pour un emploi civil permanent il faut recruter un fonctionnaire. Mais peu importe, pour le Secrétaire d'État, sur toutes les catégories, on pourrait dorénavant remplacer un fonctionnaire par un contractuel. Et encore, un contractuel précaire pour un contrat dit de projet de maximum 6 ans, non transformable en CDI.

Voilà qui fait rêver !!!

Les articles 9 et 12 du projet de loi remettent en cause l'égalité de traitement des fonctionnaires en retirant les avis pour les mutations et promotions des compétences des CAP.

Les CHSCT seraient supprimées. A l'heure des suppressions de poste et restructurations, le gouvernement portera la responsabilité de tous les risques psycho-sociaux qui en découleront.



Enfin, les articles 24, 25 et 26 engagent une gestion RH comme dans le privé. Rupture conventionnelle pour les contractuels mais aussi, à titre expérimental, pour les fonctionnaires : incitation au départ

vers le privé, et enfin, privatisation de missions.

De plus, si la mission était privatisée, il y aurait un transfert d'office du fonctionnaire sous contrat de droit privé.

Sans oublier les articles 16 et 20 qui prévoient de légiférer par ordonnances 11 thèmes supplémentaires comme la participation des employeurs à la protection sociale complémentaire ou l'organisation des instances médicales par exemple.

FO rappelle sa revendication de retrait de cet avant-projet de Loi. Elle s'engage pour combattre, à tous les niveaux et par tous les moyens, cette récession sans précédent pour les agents, les usagers, qui remet en cause l'égalité des droits et les valeurs républicaines.

LA DGFIP PASSE AU RIFSEEP¹ EN 2020



Nouvel outil indemnitaire de référence, IL remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique. L'objectif est de "rationaliser et simplifier le paysage indemnitaire", pour faciliter les mobilités à l'intérieur de la

fonction publique.

Les primes concernées sont l'IFTS, l'IAT et la prime de rendement... mensualisée pour tous dans cette perspective !

Le RIFSEEP comporte **une partie fixe mensuelle** (Indemnité de Fonctions, Sujétions et Expertise = IFSE) et **une partie variable annuelle** (Complément Indemnitaire Annuel = CIA).

La partie fixe IFSE sera déterminée selon la fonction occupée, la technicité, le niveau de qualification et la spécificité des missions. Contrairement aux primes actuelles, l'IFSE ne tient pas compte de l'avancée dans la carrière et par là même chamboule le statut.

Dans un 1^{er} temps, son montant global ne pourra être inférieur au montant des primes actuelles... sauf en cas de mutation. Sachant que la réforme de la fonction publique prévoit de sortir les mutations du champ des CAP, on peut avoir peur !

Révisable tous les 4 ans, l'IFSE ne garantit pas une revalorisation automatique. En cas de changement de fonctions ou de changement de grade, l'IFSE est réévalué (lors de l'entretien professionnel).

Un plafond et un plancher sont fixés pour l'IFSE pour chaque grade. Plusieurs collègues du ministère ont déjà subi les effets néfastes du plafond... pas assez élevé pour maintenir leurs primes ! Pour ce qui est de la partie variable, un complément indemnitaire annuel (CIA) peut être versé pour tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (au vu de l'évaluation annuelle).

Ce CIA est totalement optionnel, facultatif. Là non plus, rien n'est garanti.

Le RIFSEEP a été imposé de force alors qu'il était rejeté par toutes les organisations syndicales lors de sa présentation aux instances paritaires en 2014.

1- Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel