

**COMMENT
REVALORISER
LE RÉGIME
INDEMNITAIRE ?**



NOVEMBRE 2023

LES MOTS NE SUFFIRONT PAS

En **octobre 2021, un accord à été signé par l'ensemble de sorganisations syndicales représentatives**. Loin des attentes des agents de la DGFIP, cet accord avait néanmoins permis l'abondement des promotions pour l'année 2022, le versement d'une prime pour la première fois étagée selon la catégorie pour près de 16 millions d'euros et la mise en place d'un fonds d'amélioration des conditions de vie au travail de 10 millions d'euros qui, pour avoir été l'occasion de quelques errements, a néanmoins innové sur la méthode en associant les agents et en subordonnant la mise à disposition des fonds à un accord majoritaire local. Ces accords ont permis des initiatives appréciées pour refonder les collectifs dans des journées de cohésion ou permettre des aménagements de lieux de convivialité qui faisaient défaut dans un certain nombre d'implantations par exemple.

Pourtant cet accord, négocié sous la contrainte d'un calendrier serré et avec des enveloppes budgétaires restreintes, n'a **pas permis la revalorisation des régimes indemnitaires comme le revendiquaient les organisations syndicales**. Elles ont donc contraint le Directeur Général à prendre **l'engagement écrit d'ouvrir une nouvelle négociation** pour y parvenir.

Près de **deux ans après**, de **nouvelles négociations se sont ouvertes depuis la mi septembre** autour des promotions, de l'indemnitaire et des conditions de vie au travail.

Sur les **promotions**, les discussions se sont conclues par **un accord qui accroît les promotions de corps** signé par toutes les organisations syndicales. Le point d'entrée était l'engagement ministériel en CSAM d'augmenter les promotions de 10%. L'accord conclu se traduit par une **augmentation de 20% en 2023 et 2024, un volume de promotions qui double celles prévues dans l'accord de 2021 et porte l'engagement d'une révision des ratios promus/promouvables** pour les promotions de grade notamment sur les catégories C et B.

Sur l'indemnitaire, l'administration a souhaité dissocier les discussions en deux volets : une prime ponctuelle versée en 2023 et la revalorisation pérenne du régime indemnitaire pour 2024.

L'intersyndicale n'a pas refusé le principe d'une prime ponctuelle mais a porté l'exigence d'une prime versée à tous les agents de la DGFIP en rupture avec les primes partielles, à soufflet, à exclusion ou concentrée sur une partie des personnels seulement. Ce type de prime a toujours par le passé (prime PAS, prime COVID...) contribué à dégrader les collectifs, à entretenir des rancœurs et fabriqué de la démotivation là où il aurait fallu à l'inverse renforcer la cohésion et reconnaître l'engagement collectif.

Le Directeur Général a souhaité concentrer cette prime en ne la versant à **18 000 agents** qui ont selon lui fournis

des efforts particuliers à l'occasion du cauchemar **GMBI**. Ce sont donc **plus de 80% des agents qui se trouvent exclus** du bénéfice de cette prime. Le périmètre des bénéficiaires **écartent des agents qui pourtant répondent aux critères fixés par l'administration**. Dès lors, tout en reconnaissant pour les avoir portés les difficultés générées par la campagne, les **organisations syndicales ont unanimement rejeté** cette gestion par l'exclusion d'un collectif de plus de 95 000 agents.

La **négociations entrent donc dans une phase décisive** puisque c'est autour de la revalorisation pérenne du régime indemnitaire que vont se concentrer désormais les discussions. **Est-il utile de rappeler les attentes des personnels et l'urgence d'une véritable reconnaissance concrète de l'engagement des personnels ?**

A ce stade, et pour rester modéré, **les premières propositions de l'administration sont aux antipodes des positions de l'intersyndicale et sont tout simplement indécentes**.

Le succès de ce volet des négociations ne peut donc pas reposer sur les seules discussions entre les organisations syndicales et l'administration. **Les personnels doivent impérativement s'inviter à la table des négociations**.

C'est la raison pour laquelle l'intersyndicale avait proposé aux personnels de signer **la pétition «Nous sommes la DGFIP»**. Force est néanmoins de reconnaître que le **niveau de signature est décevant** et très loin d'être à la hauteur de nos revendications. Nous n'obtiendrons rien si nous ne sommes pas capables collectivement de hausser notre niveau de jeu.

L'intersyndicale propose donc aux réseaux militants de toutes les organisations d'organiser **des mobilisations** visibles sur l'ensemble du territoire **entre les 20 et 22 novembre** jour de la prochaine réunion de «négociation». Les 4 secrétaires généraux vont s'adresser conjointement aux réseaux militants. Un tract intersyndical sera prochainement diffusé.

Du niveau de mobilisation que nous serons capable de susciter et de construire dépendra l'issue des négociations. Ne pas y parvenir serait rater l'occasion pour les personnels, probablement la dernière avant longtemps, d'obtenir la revalorisation pérenne de nos régimes indemnitaire et la reconnaissance à laquelle ils ont droit.

Je sais pouvoir compter chacun d'entre vous. Le but de cette fiche argumentaire est de **fournir à chaque militant les éléments nécessaires pour aller à la rencontre des personnels et de construire avec eux et pour eux l'indispensable rapport de force**.

QUELLES MESURES INDEMNITAIRES PÉRENNES ?

L'accord signé en octobre 2021 par l'ensemble des organisations syndicales excluait, pour des raisons budgétaires, toute revalorisation du régime indemnitaire et s'était traduit par l'attribution d'une prime ponctuelle différenciée pour les agents C, B et A pour un montant total de 16 millions d'euros, un abondement des promotions d'environ 10% et la mise en œuvre d'un fonds dédiés au cadre de travail à hauteur de 10 millions d'euros.

L'accord de méthode comportait néanmoins l'**engagement du Directeur Général d'ouvrir une discussion sur l'évolution du régime indemnitaire** pouvant déboucher sur une négociation.

Le principe de son **ouverture** a été acté le **11 juillet dernier**. Les discussions sur l'accord de méthode ont débuté le 12 septembre. Celui-ci inclut une **négociation sur des mesures indemnitaires pérennes**. Reste à déterminer lesquelles.

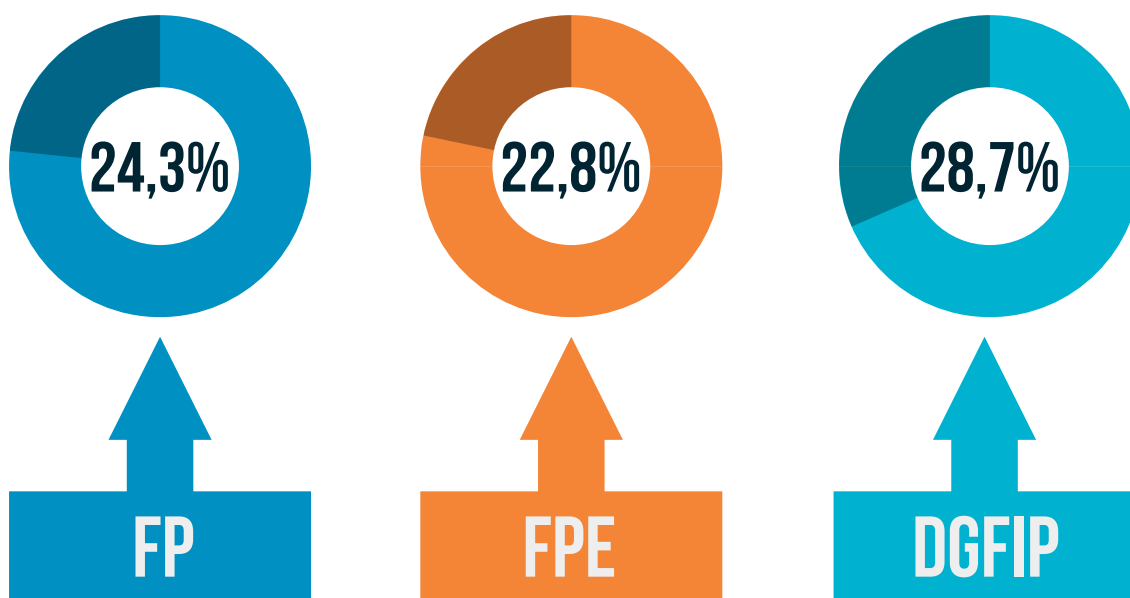
Compte tenu de la complexité de la matière et pour bien appréhender les discussions à venir, il convient de bien avoir à l'esprit les **principales caractéristiques du régime indemnitaire de la DGFIP**.

PRIVILÉGIÉS VRAIMENT ?

Dans l'esprit de la plupart des agents comme des observateurs, **le ministère des finances est réputé être plutôt mieux loti** que la plupart des ministères. Si cela a longtemps été le cas, la comparaison du **poinds de l'indemnitaire dans la rémunération** dans les différents versants de la fonction publique traduit globalement un **écart** certes favorable mais **pas aussi important** qu'on l'imagine parfois.

Les résultats sont même surprenants lorsqu'on entre dans le **détail par catégorie qui place la DGFIP sous le niveau de la moyenne de la fonction publique à rebours des idées reçues**. L'idée selon laquelle les agents de la DGFIP seraient privilégiés est ainsi sérieusement à nuancer.

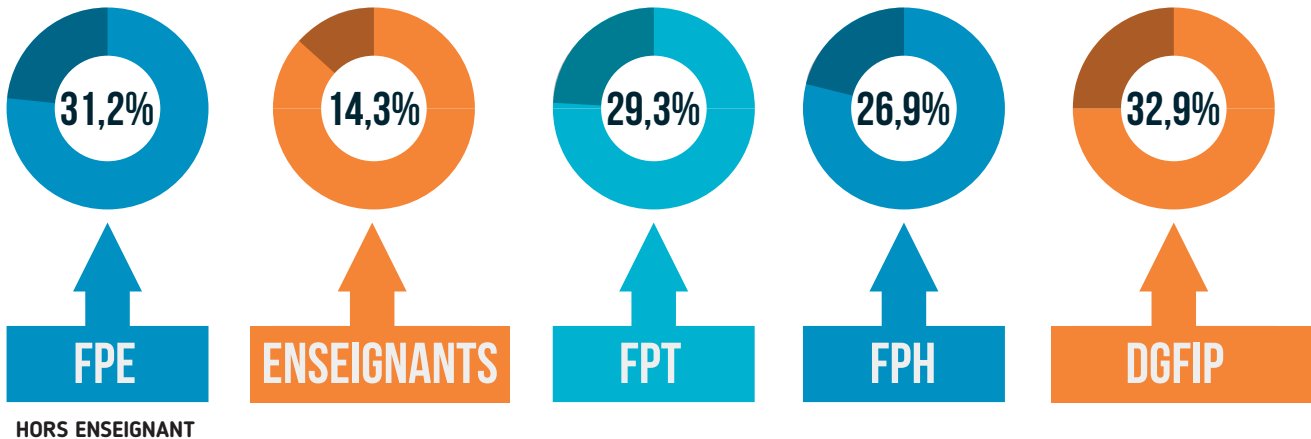
PART DE L'INDEMNITAIRE DANS LA RÉMUNÉRATION



► UN ÉCART FAVORABLE MOINS IMPORTANT QUE CE QUE L'ON IMAGINE GÉNÉRALEMENT

PART DE L'INDEMNITAIRE DANS LA RÉMUNÉRATION

CATÉGORIE A

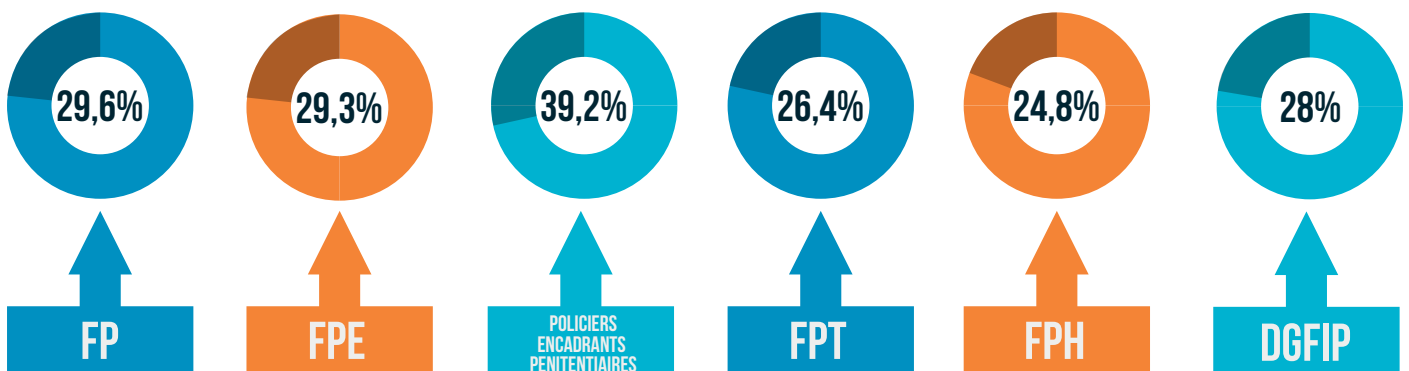


HORS ENSEIGNANT

- ▶ UN POIDS PLUS IMPORTANT DE L'INDEMNITAIRE A L'EXCEPTION DES ENSEIGNANTS
- ▶ TOUJOURS UN ÉCART FAVORABLE MOINS IMPORTANT QUE CE QUE L'ON IMAGINE GÉNÉRALEMENT

PART DE L'INDEMNITAIRE DANS LA RÉMUNÉRATION

CATÉGORIE B

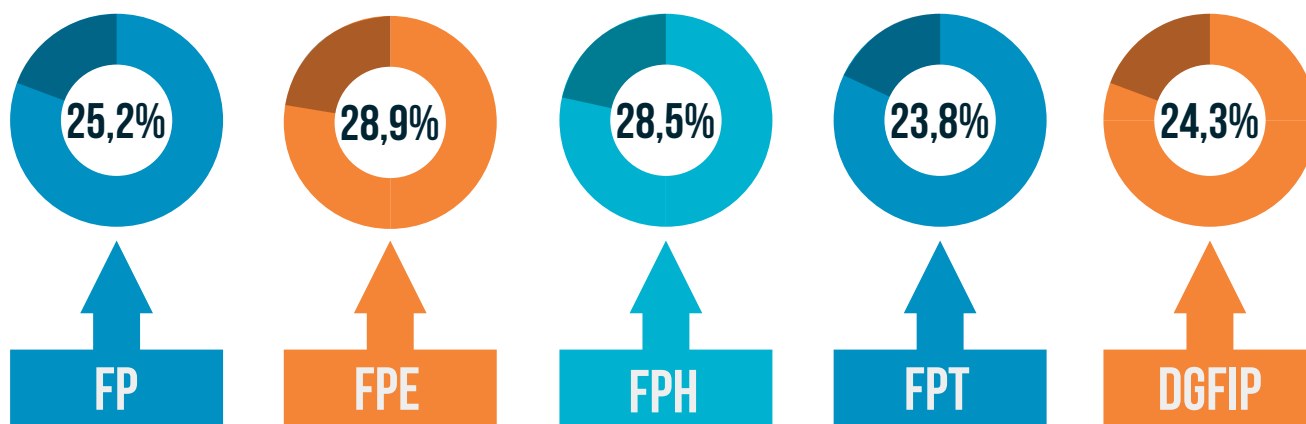


HORS POLICIERS ET
ENCADREMENT PENITENTIAIRE

- ▶ L'EXCEPTION DES POLICIERS ET ENCADRANTS PENITENTIAIRES
- ▶ UN POIDS INFÉRIEUR À LA MOYENNE FONCTION PUBLIQUE

PART DE L'INDEMNITAIRE DANS LA RÉMUNÉRATION

CATÉGORIE C



► UN POIDS INFÉRIEUR À LA MOYENNE FONCTION PUBLIQUE

Le régime indemnitaire de la DGFIP se caractérise par une **invraisemblable complexité** et une **dépendance forte aux structures et aux missions**. Cette situation crée des **différences injustifiables entre collègues** et s'avère problématique lorsqu'à la fois **les structures et les missions sont en bouleversement permanent**.

Circonstance aggravante, ses composantes n'ont **pas fait l'objet de revalorisation régulière** (IMT depuis 2008, POINT ACF depuis 2009 et prime de rendement depuis 2017).

On note également qu'à la faveur des restructurations, des regroupements ou des créations de services une

tendance nette de la DGFIP à **basculer un nombre croissant d'agents dans le régime indemnitaire dit standard**.

Dès lors se pose la question d'une revalorisation du régime indemnitaire implique de s'intéresser à ces différentes composantes pour bien comprendre que, **selon l'élément revalorisé, les bénéficiaires ne seront pas les mêmes**. Toutes les composantes du régime indemnitaire ne permettent pas d'atteindre l'objectif d'une revalorisation qui profite à tous.

L'IMT UNE CONQUÊTE DES AGENTS DU MINISTÈRE

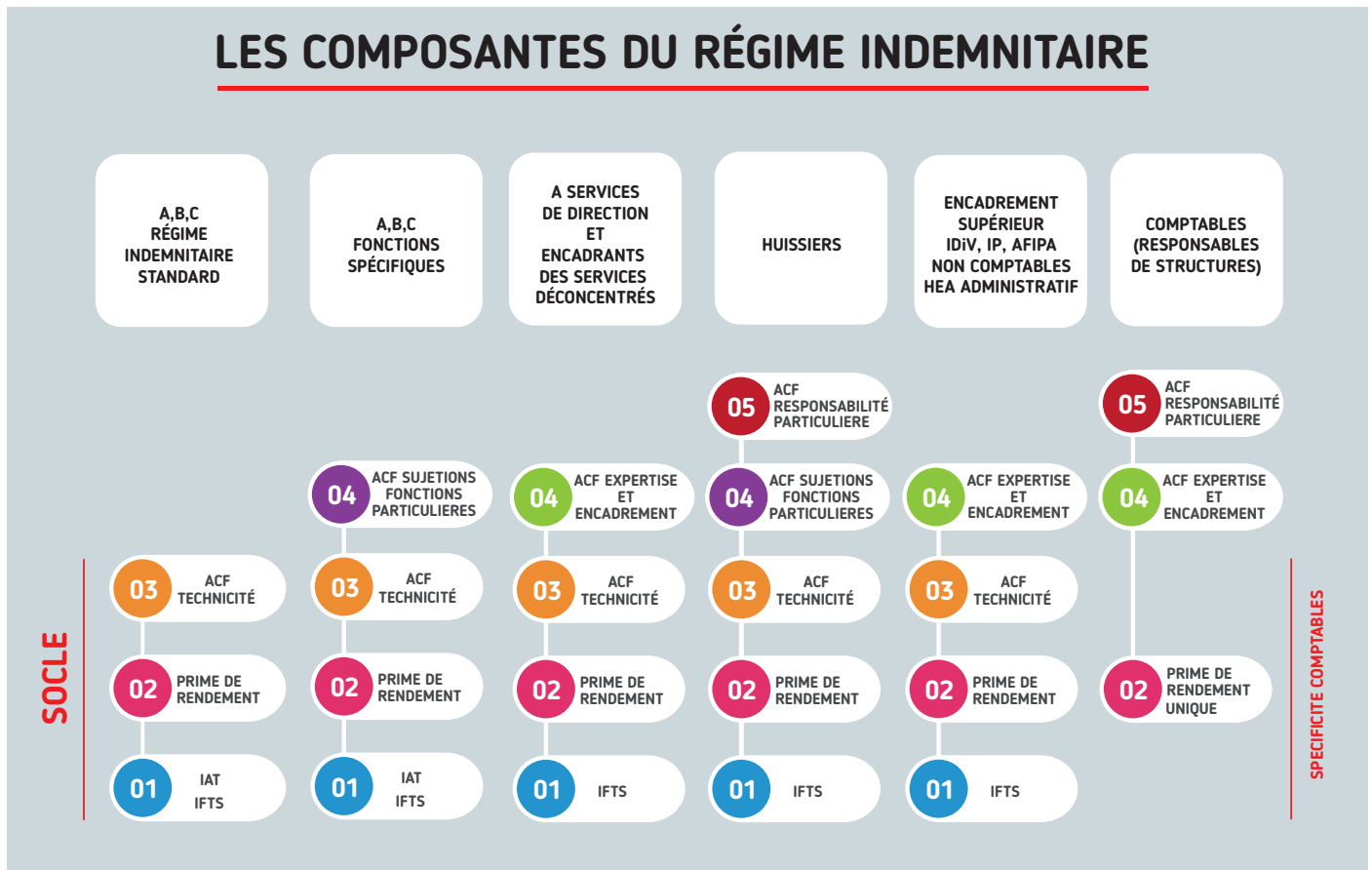
Tous les agents touchent l'indemnité mensuelle de technicité (IMT) *héritée du conflit de 1989* et spécifique à Bercy. À la différence du reste du régime indemnitaire, celle-ci **donne lieu à retenue** (à un taux supérieur au taux normal 20%) et **entre dans le calcul de la pension**.

Son **montant longtemps différencié au bénéfice des agents de la DGFIP** (par intégration de feu l'intéressement collectif et de la prime de fusion) vient de faire, **en novembre 2022**, l'objet d'une **harmonisation dans le périmètre ministériel** qui s'est traduite par un alignement des autres directions du ministère sur le montant de la DGFIP (106,76 €).

À la DGFIP, soit environ **80% des effectifs ministériels**, celle-ci n'a donc fait l'objet d'**aucune revalorisation depuis 2008**. Ces deux caractéristiques expliquent l'absence de volonté ministérielle de revalorisation de l'IMT : appliquer une revalorisation à 95 000 agents est déjà budgétairement dissuasif et, sauf à renoncer à la récente harmonisation, se traduirait par un effet de contagion sur l'ensemble des directions du ministère alourdissant le coût d'une telle mesure.

Dans nos documents électoraux **F.O.-DGFIP** revendiquait de **porter son montant à 150 €**, revendication reprise par la fédération des finances. La **revendication interyndicale situe la revalorisation à 200 €**.

LES COMPOSANTES DU RÉGIME INDEMNITAIRE



COMPLEXITE, NON EXHAUSTIVITE, STANDARDISATION

Le régime standard ou socle, commun à tous les agents se compose schématiquement, selon l'indice de rémunération, de 3 niveaux : l'**IAT** ou l'**IFTS** exprimées en pourcentage du point d'indice et qui suivent son évolution (si le point d'indice augmente ces primes augmentent également puisqu'exprimées en pourcentage), la **prime de rendement** versée selon un barème ministériel qui distingue IDF et hors IDF et variable selon les missions exercées et enfin l'**ACF Technicité** exprimée en points d'une valeur fixée par arrêté ministériel variable selon les structures et les missions.

A ce socle viennent ensuite se superposer selon les métiers, les structures soit une ACF pour **sujétions ou fonctions particulières** soit une **ACF expertise et encadrement** soit une **ACF responsabilité particulière** qui peuvent, dans certains cas, se cumuler. Ce dispositif vient reconnaître certaines spécificités liées à l'exercice de certaines missions ou responsabilités et ne concerne pas l'intégralité des agents.

Certaines missions sont totalement absentes du régime indemnitaire et donnent lieu à des primes spécifiques. C'est notamment le cas de l'accueil ce qui est évidemment aussi injuste que symptomatique.

UNE NÉGOCIATION POUR REVALORISER PAS POUR CORRIGER

Le régime indemnitaire de la DGFIP a été **constitué par sédimentation**, ses différents éléments étant venus se superposer avec le temps. Il est d'une incroyable complexité et entretien des injustices au point d'en devenir totalement injustifiable par la Direction Générale elle-même.

C'est d'ailleurs **cette complexité qui a fait obstacle à la mise en œuvre du RIFSEEP à la DGFIP** à la notable exception désormais de certains cadres supérieurs.

L'objet de la négociation est de rechercher et d'obtenir **une revalorisation qui profite à tous les agents** sans exception.

Elle n'est **pas l'occasion de corriger les travers ou les lacunes du régime indemnitaire**, tâche hors d'atteinte tant elles sont nombreuses a fortiori au regard des capacités budgétaires disponibles et du poids du niveau ministériel.

Toutes les revendications sont naturellement légitimes et chacun pourrait trouver sans peine des arguments les justifiant. Mais procéder de cette manière est le plus

sûr moyen de ne pas atteindre l'objectif d'une revalorisation pour tous. **Au mieux cette approche pourrait aboutir à une revalorisation différenciée** ou certains pourraient recevoir mais des montants eux aussi différenciés.

Ce sera très probablement l'approche de la Direction Générale et sans doute la tentation de certaines organisations syndicales même si nous restons pour le moment sur une position intersyndicale sur la plateforme prenons un « printemps d'avance. ».

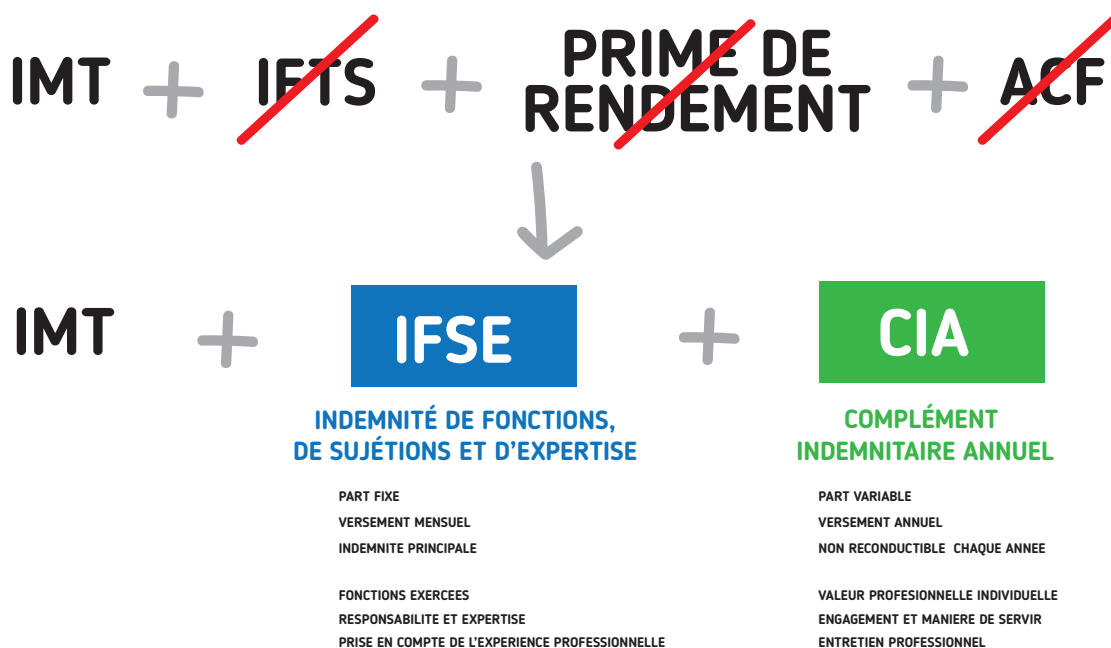
UN DANGER NOMMÉ RIFSEEP

La correction du régime indemnitaire et sa simplification également sont assurément souhaitables et

devront tôt ou tard intervenir mais attention les **travaux en cours au niveau de la fonction publique** et leur claire orientation vers la **rémunération au mérite** pourrait bien imposer le RIFSEEP, dont il faut tenter de bien appréhender le fonctionnement (voir ci-dessous), comme instrument d'harmonisation.

Si le Directeur Général a jusque-là **écarté la possibilité d'étendre le RIFSEEP au catégorie B et C** sans que rien n'indique que cette position soit intangible. Une telle affirmation **confirme qu'en revanche il n'exclut rien pour les agents de catégorie A** et notamment pour ceux qui à la différence des cadres supérieurs ou les emplois administratifs indicés ne sont pas encore concernés.

LE RIFSEEP



- ▶ DÉCRET 2014-513 DU 20 MAI 2014 LARGEMENT DEPLOYÉ DANS LA FPE ET MESFIN (CORPS INTERMINISTÉRIELS)
- ▶ A LA DGFIP DEPUIS 1^{ER} JANVIER 2023 EMPLOIS FONCTIONNELS EN DIRECTION
- ▶ A COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2024 CHEFS DE SERVICE COMPTABLE (CSC) et CHEF DE SERVICE ADMINISTRATIF (CSA)
- ▶ LE DIRECTEUR GÉNÉRAL S'EST DÉFENDU DE VOULOIR ÉTENDRE LE RIFSEEP AUX AGENTS B ET C

FO
DGFIP
LA FORCE DU COLLECTIF !

AVEC FO
IMPOSONS UNE VRAIE NÉGO



LE SOCLE, TOUT LE SOCLE RIEN QUE LE SOCLE

C'est donc par une augmentation du socle que l'objectif de revalorisation pour tous est atteignable. C'est également par ce biais que la traduction au bas de la fiche de paie sera la plus forte.

L'augmentation de l'IMT reste un objectif dans la mesure où cet élément entre dans le calcul de la pension. Cependant cette discussion relève du niveau ministériel et ne peut être que très difficilement obtenu pour la seule DGFIP.

L'augmentation du point d'indice portée par la Fédération Générale des fonctionnaires aurait mécaniquement un **effet positif sur les primes exprimées en pourcentage de la rémunération indiciaire (IAS/IFTS)**. Raison de plus pour continuer de se mobiliser pour l'obtenir.

La **prime de rendement** est régie par des textes fixant un plafond exprimé en pourcentage de l'indice terminal de chaque catégorie. C'est une raison supplémentaire pour continuer à revendiquer avec la FGF la révision des grilles indiciaires et pas uniquement en entrée de catégorie. Par ailleurs son barème fait l'objet d'un arrêté ministériel et suppose donc une décision du ministre et

pas du Directeur Général. Toutefois la prime de rendement qui devrait logiquement évoluer lors de la révision des grilles n'a pas vu son barème revalorisé depuis la revalorisation de la valeur du point d'indice de 2017.

Avant donc d'en réclamer la revalorisation nécessaire, l'application des dispositions d'ores et déjà intervenues permettrait de l'augmenter.

Enfin L'**ACF technicité** se caractérise par l'application à certain nombre de points, dont la répartition est à la main du Directeur Général, d'une valeur arrêtée au niveau ministériel.

Son évolution pourrait donc provenir soit de l'**augmentation de la valeur du point ACF non revalorisé depuis 2009** soit de la distribution de points supplémentaires pour tous.

C'est en actionnant **les différents leviers du socle simultanément** que nous pourrions atteindre l'objectif d'une revalorisation qui profite à tous. Il ne **suffira pas de distribuer quelques points d'ACF supplémentaires** pour véritablement reconnaître l'expertise, l'engagement sans faille et l'attachement viscéral au service public des agents de la DGFIP qui, même dans la tourmente et depuis des années, ne se démentent pas.

LA PÉTITION INTERSYNDICALE FAIT FLOP

Dès le mois de juillet, dans l'intersyndicale **F.O.-DGFIP** a souligné la nécessité d'associer les agents dans le processus de négociation, convaincu qu'en l'absence de rapport de force, celles-ci risquaient de tourner court ou de déboucher sur des résultats décevants.

Dans la mesure où un certain nombre de leviers indemnitaires sont ministériels, nous avons dès le départ insisté pour que l'intersyndicale interpelle le ministre et à chacune des bilatérales auxquelles nous avons participé nous avons porté l'**impératif de revalorisation indemnitaire à la DGFIP**. Nous étions parvenu à convaincre l'intersyndicale de solliciter une audience des organisations syndicales de la DGFIP auprès du Ministre. Le remaniement gouvernemental est venu percuter cette démarche et le nouveau ministre vient de nous adresser, près de 4 mois après, une fin de non recevoir au nom de son «attachement au dialogue directionnel».

Au sortir du long conflit sur les retraites, l'intersyndicale a fait le constat que les conditions d'une grève, pourtant souhaitable sinon indispensable, n'étaient pas réunies. Elle a donc décidé de lancer **une pétition «Nous la DGFIP»** pour porter ses revendications indemnitaires. Après plusieurs semaines et malgré un taux élevé de signature sur certaines structures, la **pétition ne rencontre pas le succès attendu** : à peine 10 000 signatures. Ce niveau est évidemment très insuffisant et même inférieur au nombre de bénéficiaires de la prime GMBI !

Cela ne fait que renforcer la nécessité de poursuivre le travail d'explication, de sensibilisation et de mobilisation des personnels sur la réalité de la situation indemnitaire.

UNE MOBILISATION INCONTOURNABLE

Alors que les personnels attendent depuis deux ans et malgré les revendications réitérés du Syndicat et de l'Intersyndicale, la première réunion traitant de la revalorisation pérenne du régime indemnitaire s'est avérée pour le moins décevante.

Les premières **propositions de l'administration sont aux antipodes des revendications intersyndicales et des attentes des agents**. Elles sont même à ce stade indignes voire franchement insultantes.

Face à l'intransigeance de l'administration, **il n'est plus possible de s'en remettre exclusivement aux arguments échangés dans les séances de négociations**. Il est indispensable de pouvoir s'appuyer sur des mobilisations visibles sur l'ensemble du territoire.

C'est la raison pour laquelle l'intersyndicale, après des échanges compliqués, a décidé malgré les difficultés d'inviter les sections à organiser des **mobilisations autour de la prochaine séance de négociations qui doit se tenir le 22 novembre prochain**. Nous avons besoin d'actions fortes et visibles sur le terrain !

Aussi, l'intersyndicale vous invite à **commencer à construire dès maintenant la mobilisation** sous toutes ses formes partout sur le territoire en organisant notamment autour des 21 et 22 novembre des rassemblements avec notamment un rassemblement le 22 novembre à partir de 12h jusqu'à 14h sera également organisé devant Bercy, des HMI, des tournées de service et à inviter les médias pour dénoncer le mépris affiché par notre administration et revendiquer de légitimes et indispensables hausses indemnitaires.

Un tract commun a été mis à disposition intitulé «stop à la diète !» pour sensibiliser les agents et les inviter à participer aux actions décidées localement et les 4 secrétaires généraux ont décidé de s'adresser ensemble aux réseaux militants.

Le délai est assurément court d'ici au 22 novembre mais il s'agit d'inscrire nos actions dans la durée. Ne pas se laisser enfermer dans des problématiques de calendrier au mépris de l'essentiel est aussi un des leviers de négociation. **L'administration a tout intérêt à aller vite pour justifier par la contrainte budgétaire la modestie de ses propositions**. Nous ne devons pas oublier le seul résultat acceptable : aboutir à une revalorisation pérenne significative pour tous.

Très clairement **c'est de la mobilisation des personnels que naîtront les progrès de la négociation**. Il est désormais temps que les personnels s'invitent à la table des négociations. A défaut nous aurons laissé passer la seule occasion de faire évoluer nos régimes indemnitaires avant longtemps.

OCT
25

Les dernières **évolutions substantielles du régime indemnitaire** sont intervenues **en 2014**, soit il y a quasiment **10 ans**.

Sur la même période, **l'inflation** s'est élevé à **18,5%**.

Si l'on convertit cet écart en jours ouvrés, les **agents de la DGFIP travaillent gratuitement depuis le 25 octobre** du point de vue indemnitaire.

DU COTÉ DU POINT D'INDICE

À l'occasion du **conseil commun de la fonction publique du 14 novembre 2023**, le ministre Stanislas Guerini a ouvert la séance, répondant à l'exigence des organisations syndicales quant aux perspectives salariales pour 2024.

En effet, les organisations syndicales avaient interpellé unanimement, par courrier du 7 novembre, le Ministre sur la nécessité de nouvelles mesures générales portant sur les salaires et la revalorisation des carrières. Elles insistaient, notamment, sur le fait que **2024 ne pouvaient pas être une année blanche face à la persistance d'une inflation soutenue**.

Pour le ministre, les mesures actées depuis 18 mois couvrent 2024. Il a insisté sur leur impact budgétaire et n'envisage pas de nouvelles mesures générales à ce stade.

Toutes les organisations syndicales confrontées à la réalité des pertes du pouvoir d'achat des agents publics ont signifié leur complet désaccord face à ces choix injustes en quittant la séance.

Le gouvernement ne peut pas continuer à accentuer le décrochage des rémunérations des agents publics, ni la perte d'attractivité de la Fonction publique.

REVENDEICATIONS INTERSYNDICALES



La revalorisation du point d'ACF à l'identique de celle du point d'indice.



L'attribution de 40 points d'ACF par an à l'ensemble des personnels.



La revalorisation de l'Indemnité mensuelle de technicité à 200€ mensuels avec l'application du taux « normal » de pension civile, soit une majoration de 90€ par mois environ.



L'attribution d'une indemnité forfaitaire a minima de 50 € mensuels pour les télétravailleurs de manière à compenser la hausse des charges qu'ils supportent.



Le refus de tout dispositif de rémunération au mérite.

CONTRE ARGUMENTAIRE

« LES AGENTS DE LA DGFIP SONT MIEUX LOTIS QUE LA PLUPART DES FONCTIONNAIRES »

Malgré la persistance de cette idée, ce n'est hélas **pas aussi vrai** qu'on le pense généralement. Si globalement la part des primes dans la rémunération globale est légèrement plus élevée à la DGFIP compte tenu de dispositifs indemnitaires moins favorables notamment à l'Éducation Nationale qui pèsent sur la moyenne fonction publique, l'écart n'est que d'un peu plus de 4% par rapport à l'ensemble de la fonction publique et d'un peu moins de 6% par rapport à la moyenne de la fonction publique d'Etat. Le détail par catégorie amène à nuancer davantage encore la situation des agents de la DGFIP. Ainsi, pour la catégorie A, l'écart à la moyenne de la fonction publique hors enseignant n'est plus que d'un peu plus de 1,5%. La Catégorie B se situe 1,5% en dessous de la moyenne fonction publique et la catégorie C près d'1% en dessous de la moyenne fonction publique. Les agents de la DGFIP sont donc assez loin d'être des privilégiés.

« REVALORISER LE RÉGIME INDEMNITAIRE N'EST PAS UNE RÉPONSE A L'INFLATION »

C'est vrai ! Compenser l'inflation qui se maintient à des niveaux aussi élevés est hors de portée. Ce n'est d'ailleurs pas la vocation du régime indemnitaire qui vise uniquement à reconnaître le haut niveau d'expertise des agents de la DGFIP. C'est la rémunération indiciaire qui doit compenser l'inflation et devrait en suivre l'évolution pour préserver le pouvoir d'achat des agents de toute la fonction publique. D'autant que ce faisant certains éléments du régime indemnitaire exprimés en pourcentage de la rémunération indiciaire principale se trouveraient mécaniquement revalorisés par une augmentation de la valeur du point d'indice. Il n'en reste pas moins que tout complément de revenu est, dans la période, bienvenu.

« LE PASSAGE AU RIFSEEP SIMPLIFIERAIT LE RÉGIME INDEMNITAIRE »

C'est vrai ! Le RIFSEEP permettrait de considérablement simplifier le régime indemnitaire puisqu'il remplacerait les trois niveaux du socle (IAS-IFTS/prime de rendement et ACF Technicité) par une seule Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) pour en constituer la part fixe. C'est donc bien une simplification. Mais outre que rien n'assure que l'IFSE atteindrait le niveau cumulé des 3 éléments qu'elle remplace, Le RIFSEEP s'accompagne d'un Complément Indemnitaire Annuel (CIA), une part variable, qui fait l'objet d'un versement annuel contingenté sur la base de l'engagement, de l'évaluation professionnelle individuelle et de la manière de servir. Ce complément ne serait pas automatiquement versé chaque année. Autrement dit c'est l'introduction d'une rémunération au mérite avec sa part d'arbitraire.

« LE RÉGIME INDEMNITAIRE EST INJUSTE »

C'est vrai le régime indemnitaire est injuste et contribue à rémunérer différemment des agents réalisant le même travail, dans les mêmes conditions et parfois même dans les mêmes bureaux. Il est même, de l'aveu de la Direction Générale, totalement injustifiable. S'il faut bien entendu le corriger ce n'est pas l'objet de la présente négociation. Depuis deux ans, et la précédente négociation qui avait écarté ce point, c'est l'ensemble des agents qui attend la reconnaissance concrète de leur engagement par une revalorisation des régimes indemnitaires pour tous. A l'issue de la négociation il conviendra, en prenant le temps nécessaire et en s'en donnant les moyens, de remettre progressivement à plat le régime indemnitaire pour en corriger les incohérences et les injustices.

« LES MESURES FONCTION PUBLIQUE ONT REPONDU AUX ATTENTES DES AGENTS »

C'est FAUX Si la valeur du point d'indice a bien été revalorisée de 1,5% après des années de gel mais cette revalorisation reste très éloignée du niveau de l'inflation même si l'on la cumule à l'augmentation de 3,5% précédente. Elle est loin de compenser les 27% de pouvoir d'achat perdu depuis 2000, et l'on se dirige vers une nouvelle année blanche en 2024.

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat n'a bénéficié qu'à la moitié des agents et pour plus de la moitié des bénéficiaires sur la base du plancher de 300 €.

L'ajout de cinq points d'indice pour tous prévu en janvier équivaut à une augmentation mensuelle brute de 25 €.

Les frais professionnels de nuitée et de repas sont revalorisés mais pas les indemnités kilométriques et les abonnements de transport collectif, mieux pris en charge, ne profiteront qu'à une partie des agents.



Syndicat national Force Ouvrière des Finances Publiques
45-47, rue des Petites Ecuries 75010 Paris
Tél. 01 47 70 91 69 Mél. contact@fo-dgfip.fr

www.fo-dgfip.fr