



# GROUPE DE TRAVAIL REUNION TECHNIQUE D'APPROFONDISSEMENT



Tél : 01 47 70 91 69

E-mail: [contact@fo-dgfip.fr](mailto:contact@fo-dgfip.fr)

Web: <http://www.fo-dgfip.fr>

Numéro 28 du 19 juin 2017

## GT Indemnitare du 12 juin 2017

### Bientôt le RIFSEEP

Ce lundi 12 juin s'est tenu un Groupe de Travail Indemnitare.

En premier lieu, un point d'information concernant l'Allocation Complémentaire de Fonction (ACF) « encadrement » a été fait.

L'ACF a été perçue par 4 194 inspecteurs affectés dans les DRFIP/DDFIP, les DISI (Direction Informatique et des Systèmes d'Information) et le SDNC (Service de la Documentation Nationale du Cadastre).

Les  $\frac{3}{4}$  des bénéficiaires de cette ACF sont des inspecteurs affectés dans les postes comptables.

Les 5 principales structures d'affectation des inspecteurs concernées sont les suivantes :

- SIP-SIE : ..... 1 890
- Trésoreries : ..... 1 452
- CDIF : ..... 215
- Paieries : ..... 179
- SPF-SPFE : ..... 132

Les 326 autres exercent leurs fonctions notamment dans les pôles de recouvrement spécialisés (PRS), les brigades de contrôle et de recherche (BCR), les centres des impôts service (CIS), les pôles de contrôle des revenus et du patrimoine (PCRP), les recettes des finances (RF) et les brigades régionales foncières (BRF).

L'administration nous a également précisé que le décret portant sur l'application du protocole

PPCR des cadres A est à la signature sur le bureau du Ministre !

Le décret devrait donc paraître au J.O. d'ici la mi-juillet.

Quoi qu'il en soit, il sera appliqué avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2017, mais pas avant le mois de septembre. Tout cela est au conditionnel tant que le décret n'est pas signé !

Nous avons également demandé si PPCR aurait un impact sur le versement de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA).

Cette garantie n'est pas pérenne et doit faire l'objet d'un décret chaque année.

À ce jour, nos interlocuteurs de la Direction Générale ne nous ont pas donné d'information à ce sujet.

Ce GT avait pour ordre du jour principalement la mise en place au 1<sup>er</sup> janvier 2018 du RIFSEEP (Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) pour les géomètres de la DGFIP.

Au fil des discussions, il s'est avéré que ce GT n'était pas convoqué pour négocier le barème du futur régime des géomètres, l'objectif de la direction étant de nous expliquer le nouveau dispositif indemnitare à travers des fiches de travail.

## Fiche n°1 :

Cette fiche présente les principes généraux du RIFSEEP.

Il se traduit par la mise en place de 2 indemnités principales :

- ✓ L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (**IFSE**) qui s'attache aux fonctions exercées par les agents et doit remplacer l'IAT/IFTS, la prime de rendement, l'ACF et la prime informatique ;
- ✓ le complément indemnitaire annuel (**CIA**), facultatif, dont l'objectif est de valoriser la manière de servir et l'engagement professionnel. Au cours du CTM du 13 mai 2015 le Ministre a annoncé que le CIA ne sera pas appliqué aux catégories B et C.

En outre, un dispositif de garantie est prévu en cas de diminution du régime indemnitaire antérieur.

Ce nouvel outil indemnitaire va ainsi remplacer la plupart des primes et indemnités existantes.

Toutefois, contrairement aux régimes indemnitaires actuels construits principalement sur l'ancienneté (barèmes par corps et par grade, voire par échelon), le RIFSEEP s'appuie sur des critères professionnels (fonctions exercées et expérience acquise) à travers la définition, pour chaque corps, de groupes de fonctions.

Certaines indemnités ne sont pas concernées par l'IFSE et resteront donc inchangées :

- Indemnité de Résidence
- Supplément Familial de Traitement (SFT)
- Indemnité Mensuelle de Technicité (IMT)
- La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)

Dans le cadre de la mise en place du RIFSEEP, la direction doit déterminer des groupes de fonctions :

Pour chaque corps est défini un nombre de groupes de fonctions maximal qui peut aller jusqu'à 4 pour la catégorie A, 3 pour la catégorie B et 2 pour la catégorie C.

Ces groupes sont constitués sur la base de critères professionnels liés aux fonctions exercées (encadrement, coordination, conception, technicité et expertise) et à la prise en compte de l'expérience professionnelle (niveau d'expérience acquise sur les fonctions).

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés afin de différencier le montant d'IFSE servi aux agents.

Des barèmes seront déterminés pour chaque groupe de fonctions.

Une garantie de rémunération sera mise en place : l'article 6 du décret RIFSEEP garantit aux personnels le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant le déploiement du RIFSEEP. Cette garantie perdure jusqu'à ce que l'agent change de fonctions. Elle permettra d'éviter toute diminution du régime indemnitaire antérieur des agents actuellement en poste.

## Fiche 2 :

Cette fiche présente les orientations concernant la mise en œuvre pour les géomètres-cadastrés : l'indemnité principale du RIFSEEP, qui se substitue aux indemnités actuelles, s'appuie désormais sur une logique de fonctions et d'expérience.

### ➤ Rappel du régime indemnitaire actuel des géomètres

Le régime indemnitaire actuel des techniciens-géomètres, des géomètres et des géomètres principaux comprend le socle commun de trois indemnités :

- l'IAT/IFTS, qui varient en fonction du grade et de l'échelon ;
- la PR différenciée RIF/hors-RIF qui évolue en fonction du grade, voire par groupe d'échelons ;
- l'ACF critère « Technicité ».

S'ajoute à ce socle, une ACF « sujétions particulières » pour tenir compte des conditions d'exercice des fonctions, ainsi que le cas échéant une ACF supplémentaire tenant compte de spécificités géographiques dans les DOM, ou d'éventuelles garanties de rémunération mises en place en 2014 dans le cadre des régimes fusionnés.

### ➤ La démarche de mise en place du RIFSEEP pour les géomètres-cadastrés

→ Déterminer les groupes de fonctions

Chaque corps doit disposer d'un nombre de groupes de fonctions adapté à sa situation, chacun fixant un socle indemnitaire unique. Le corps des géomètres (corps de catégorie B) peut prévoir un maximum de trois groupes de fonctions.

Au regard des principes exposés ci-dessus, les groupes de fonctions doivent être déterminés selon une approche métier permettant de prendre en compte les compétences techniques requises ainsi que les sujétions inhérentes au périmètre d'intervention.

Il est proposé de constituer deux groupes de fonctions selon le degré d'expertise et les sujétions induites par les travaux effectués.

Selon cette approche, 2 groupes de fonctions sont proposés :

- groupe n°1 : Géomètres cadastrateurs chargés de travaux spécialisés et de missions spécifiques ;

Figureront dans ce groupe les géomètres affectés au sein de la BNIC qui exercent des fonctions nécessitant un degré d'expertise et une technicité accrue (travaux d'envergure sur des dossiers complexes et pointus) et qui impliquent des sujétions particulières inhérentes aux déplacements fréquents sur un périmètre d'intervention étendu.

Seront également inclus dans ce groupe les géomètres affectés à l'ENFiP.

- groupe n°2 : Géomètres cadastrateurs chargés de travaux fiscaux, topographiques et de gestion cadastrale.

Figureront dans ce groupe les géomètres qui sont affectés au niveau départemental.

→ Déterminer des barèmes d'IFSE pour chaque groupe de fonctions.

Pour définir les barèmes de gestion à l'intérieur des groupes de fonctions, il est tout d'abord envisagé de décliner des barèmes par grades car même si les missions confiées aux géomètres-cadastrateurs ne sont pas différenciées suivant le grade, l'accès d'un grade à l'autre s'accompagnant du passage d'examen professionnels prenant en compte la détention de brevets, il peut être considéré que la réussite à l'examen professionnel concrétise l'acquisition d'un niveau d'expérience professionnel supérieur.

Puis pour chaque grade, il est envisagé de prévoir 2 à 3 niveaux d'expérience (A, B et éventuellement C) permettant de tenir compte de l'expérience acquise en graduant l'évolution indemnitaire des agents et constitués à partir de groupements d'échelons. La détermination des

niveaux s'appuiera sur le déroulement de carrière dans le corps des géomètres.

Enfin, les montants indemnitaires par niveau d'expérience seront eux-mêmes déclinés en fonction de la zone géographique d'exercice des missions : hors Ile-de-France, Ile-de-France, et DOM. Un barème spécifique pour les géomètres informaticiens sera également élaboré.

### ➤ **Problématique liée aux modalités actuelles de versement de la prime de rendement**

Pour le corps des géomètres, l'IFSE se substituera notamment à la prime de rendement versée pour la plupart des géomètres-cadastrateurs semestriellement avec un acompte en juin N et un solde en janvier N +1.

Le versement mensuel de l'IFSE impose donc de prévoir un dispositif transitoire visant à lisser ce changement de périodicité.

Aussi, il a été décidé de mensualiser la prime de rendement de ces personnels dès le mois d'octobre 2017, afin d'éviter un ressaut fiscal sur l'année 2018.

### ➤ **Une garantie RIFSEEP, en cas de perte indemnitaire**

Si les géomètres subissent une baisse du régime indemnitaire, ils bénéficieront d'une garantie leur assurant le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant le déploiement du RIFSEEP.

En synthèse, après détermination des groupes de fonctions, l'IFSE perçue par les géomètres sera construite sur des barèmes par grade, puis par niveaux d'expérience.

Cette nouvelle architecture indemnitaire s'appuiera donc à la fois sur l'existant avec une transposition, sauf ajustement à la marge, des barèmes et des niveaux indemnitaires actuels, tout en s'articulant autour des fonctions et de l'expérience acquise.

Ainsi, selon la Direction Générale, elle permettra de tenir compte des fonctions occupées, des grades détenus, de l'expérience acquise et des contraintes de gestion propres à la DGFIP.

À la lecture de ces fiches, nous pensons pouvoir discuter d'un barème établi suivant l'architecture présentée.

En fait, la direction a convoqué ce GT afin de connaître le point de vue des Organisations Syndicales sur le sujet. Il semblerait donc que les responsables des bureaux de la Direction Générale ne lisent pas les écrits des syndicats ! (voir entre autre la note SD N°2016-09 avec pétition RIFSEEP).

Ce GT s'est transformé en réunion d'information, et nous a laissés un peu sur notre faim car il semblerait que rien ne soit décidé sur le barème indemnitaire des géomètres pour janvier 2018 !

La délégation **F.O.-DGFIP** est restée à ce GT pour avoir des explications sur l'arborescence du RIFSEEP :

Pour les géomètres il y aura 2 groupes de fonctions, déclinés ensuite en 3 grades. Puis, chaque grade se voit attribuer 2 ou 3 niveaux d'expérience. Ces niveaux sont constitués par regroupement d'échelons.

La fiche précise que la détermination des niveaux s'appuiera sur le déroulement de carrière. Mais, à ce stade, la direction n'est pas en mesure de nous préciser les modalités de regroupement d'échelons.

Aussi, il nous est paru logique de tenir compte simplement de l'échelon de l'agent et suivre ainsi la grille indiciaire.

## Déclaration liminaire

Depuis juillet 2014 notre direction essaie de mettre en place une harmonisation indemnitaire.

Une chose est sûre, la refonte des régimes indemnitaires a permis de mettre en exergue la diversité et la spécificité des missions dévolues à la DGFIP avec leurs complexités et leurs contraintes.

Pour nous, le dossier de la refonte indemnitaire n'est pas clos. Quelques exemples :

On ne peut que condamner le régime indemnitaire des « A encadrants ». Nous continuons à revendiquer une ACF expertise et encadrement pour les inspecteurs encadrants dans les structures du réseau, tel que cela est pratiqué en direction.

Nous condamnons aussi le nouveau régime des agents chargés de clientèle CDC.

Nous condamnons l'impossibilité de cumuler 2 ACF alors que le cumul des missions est lui largement toléré.

Nous continuons à condamner le principe de la prime accueil allouée par un système de tranches et non à la vacation, et bien sûr nous condamnons la ridicule reconnaissance de la mission « caisse ».

Non, pour nous ce dossier n'est pas clos.

D'ailleurs nous n'avons pas reçu de la part du Directeur Général de document récapitulatif des quelques changements accordés suite aux Groupes de travail tenus depuis l'automne 2014.

Des changements, il y en a eu : au fil du temps une standardisation se met en place au sein de nos services : la redevance est maintenant une mission des PCE, les SPF ont été regroupés ...et c'est pas fini !

Le regroupement intempestif de nos missions est « en marche ».

Les différents régimes jusqu'alors spécifiques deviennent standards.

Il est vrai que depuis mai 2014 la Fonction Publique prépare le nouveau régime indemnitaire, lequel doit remplacer l'architecture indemnitaire actuelle : les indemnités liées au service, à la fonction, la technicité deviennent une seule indemnité l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE). Ce nouveau régime va se constituer à travers la définition, pour chaque corps, de groupes de fonctions.

Aujourd'hui, nous traitons du RIFSEEP du corps des géomètres.

Pourquoi uniquement les géomètres ?

Il nous a été répondu qu'à la DGFIP les géomètres représentent un corps à faible effectif ne concernant qu'une seule catégorie.

À la vue de la fiche décrivant l'arborescence du RIFSEEP pour les géomètres, on peut imaginer ce que cela va représenter pour les autres corps de la DGFIP !

Si nous prenons l'exemple du corps de catégorie C pour lequel il est prévu au maximum 2 groupes de fonctions, il est légitime de se demander comment vont être valorisées certaines missions contraignantes, entre autres la caisse et l'accueil, les missions informatiques. La solution de l'administration, malheureusement, nous pensons la connaître, mais nous préférons entendre votre explication.

Il en va de même pour les autres corps, B et A.

Nous ne parlerons pas du Complément Indemnitaire Annuel (CIA). En 2015 le ministre avait précisé que le CIA ne serait appliqué qu'à la catégorie A.

Quand bien même, inutile de vous préciser que nous sommes contre toute rémunération avec modulation.

C'est pourquoi nous sommes contre le RIFSEEP. Nous demandons à ce qu'il ne soit pas appliqué.

Le démantèlement du service public que nous connaissons depuis plusieurs années, ne fait que se confirmer avec la mise en œuvre de PPCR et maintenant le RIFSEEP.

(Ces 2 programmes facilitent la mobilité, la polyvalence du fonctionnaire en les regroupant géographiquement et fonctionnellement).

RETROUVEZ



SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



<https://www.facebook.com/fodgfip>



@fodgfip

**BULLETIN  
D'ADHESION**



NOM : ..... PRÉNOM : .....

N° DGI ou N° AGORA : ..... ADRESSE MÊL : .....

GRADE : ..... QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL : ..... %

AFFECTATION : .....

déclare adhérer au Syndicat National Force Ouvrière des Finances Publiques (F.O. – DGFIP)

Fait à ..... le .....  
(signature)

→ 66 % de la cotisation syndicale fait l'objet d'un crédit d'impôt sur le revenu

Syndicat National FORCE OUVRIÈRE des Finances Publiques  
45-47, rue des Petites Écuries 75010 PARIS

Téléphone : 01.47.70.91.69 - Télécopie : 01.48.24.12.79 - e-mail : [contact@fo-dgfip.fr](mailto:contact@fo-dgfip.fr) - web : <http://www.fo-dgfip.fr>  
C.P.P.P. 0519 S 06593 - Imprimé au siège du Syndicat National - Directeur de la publication : Hélène FAUVEL