



FORCE OUVRIERE
LE SYNDICAT QUI RESTE UN SYNDICAT

DRFIP d'Ile-de-France et du département de Paris
94 rue Réaumur 75104 Paris Cedex 02
☎ 01.55.80.66.43 ☎ 01 55 80 66 49
@: <http://www.fo-dgfip-sd.fr/075/>
✉: fo.drifip75@dgfip.finances.gouv.fr

Tract Spécial Rémunération :

**Abandon des grilles pour un système au pourcentage :
tout pour baisser les salaires des fonctionnaires !!**

L'ordonnance du 05/12/2021, issue de la loi Dussopt du 06/08/2019 dite « loi de la transformation publique », a abrogé d'un coup tous les textes de la Fonction Publique pour les regrouper en un Code de la Fonction Publique destiné à être réécrit. Cette réécriture devrait commencer cet automne et s'accompagner d'une révision du système de rémunération des 3 versants de la Fonction Publique.

Le gouvernement a organisé une « *Conférence sur les perspectives salariales dans la FP* », dont les conclusions ont été rendues publiques le 14/03/2022. Il s'agit de « *revoir les systèmes de rémunération dans leur ensemble* ». Quelles sont les pistes ?

Dans les « *perspectives complémentaires* » de ce rapport, nous pouvons découvrir le pot aux roses, c'est-à-dire l'objectif poursuivi : le nouveau système de rémunération serait composé d'une « *part principale* » et d'une « *part variable* ».

Mais attention : la « *part principale* » serait constituée d'une « *garantie-socle* » fixe et de multiples « *accélérateurs de carrière* » tous variables ! Le tout devant s'effectuer « *dans un cadre budgétairement soutenable* », c'est-à-dire « *a minima* ».

Ces « *accélérateurs de carrière* » seraient variables en pourcentage et seraient octroyés selon « *l'appréciation managériale* » ou « *les qualifications, les compétences ou les responsabilités des agents* » !

En somme, il n'y aurait plus d'avancement à l'ancienneté, qui est bannie de cette « Conférence », il n'y aurait donc plus de grilles à caractère national, mais des pourcentages selon les agents, les fonctions, les parcours... !

A cette « *part principale* » (« *garantie-socle* » + « *accélérateurs* » variables) viendrait s'ajouter une « *part variable* », qui serait consacrée à la « *performance seule* », c'est-à-dire à une « *culture solide dans la fixation et l'évaluation d'objectifs...* ».

Il faut signaler que, dans ce volumineux rapport, le décret RIFSEEP de 2015 est critiqué, car la « *part variable* » du RIFSEEP est trop faible, alors qu'elle atteindrait 20% de la rémunération totale dans le secteur privé ! L'objectif est donc clair : la part variable devrait atteindre 20% de la rémunération !

Sur ce système part principale/part variable, viendraient se greffer des primes arbitraires « *d'attractivité* », ou des primes « *d'intéressement collectif* », pouvant même intégrer la « *mixité* » ou la « *parité* » dans l'encadrement supérieur, sous le prétexte de « *l'égalité professionnelle homme/femme* » !

En clair, il est question d'en finir avec les grilles actuelles référencées sur les diplômes nationaux délivrés par l'Education Nationale, c'est-à-dire un fondement important de la Fonction Publique et du service public !

Il est également question d'en finir avec l'indépendance syndicale, étant donné que « *le cadre d'ensemble serait défini au plan national par les pouvoirs publics seuls, mais les mécanismes, leur déclinaison, les conditions de mise en œuvre communes ou différenciées, seraient discutés avec les représentants du personnel au plan national ou local selon les sujets* » !

Il s'agit donc que les syndicats appliquent ce que le gouvernement décide !

Rappelons qu'aujourd'hui, les grilles sont référencées selon l'ancienneté et les diplômes nationaux, qui permettent un avancement pour tous, selon un barème connu de tous !

Mais il y a aussi la connexion prime/points, sur laquelle il faut revenir.

RAPPEL : Pour la DGFIP, la rémunération est constituée de 3 groupes d'éléments :

- 1) Le traitement indiciaire et les accessoires c'est-à-dire le SFT (Supplément Familial de Traitement) et l'IR (Indemnité de Résidence)
- 2) Les primes et indemnités : IMT (Indemnité Mensuelle de Technicité), IAT et IFTS (Indemnité d'Administration et de Technicité et Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires), ACF (Allocation Complémentaire de Fonction) et PR (Prime de rendement)
- 3) Autres primes et indemnités, liées aux fonctions, à l'affectation, ou à des sujétions particulières: NBI (Nouvelle Bonification Indiciaire), TAI (Traitement Automatisé de l'Information pour les informaticiens).

Le gouvernement veut remettre en cause les régimes indemnitaires, car ils sont liés au bloc indiciaire, c'est-à-dire au traitement indiciaire. Dans ce cadre, certains accessoires, comme l'indemnité de résidence, pourraient être revus à la hausse au détriment d'autres primes, pour favoriser les restructurations, les délocalisations, les transferts de missions et de compétences !

Actuellement pour l'essentiel, un changement d'échelon ou de grade entraîne automatiquement une revalorisation des primes :

- la Prime de Rendement (PR) est calculée à partir d'un barème en montant qui varie en fonction du grade voire de l'échelon. Le barème prévoit une distinction RIF/Hors RIF.

- l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) et l'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS) sont directement proportionnelles et représentent 8,33 % du traitement indiciaire, c'est la même prime dont la dénomination change à partir d'un certain indice.

- l'Allocation Complémentaire de Fonctions (ACF) est calculée à partir d'un barème de points qui varie selon les catégories A, B ou C (le point ACF a aujourd'hui une valeur annuelle de 55,05 € brut). Les ACF varient aussi selon les fonctions et les directions : BCR, EDR, BDV, DGE, DIRCOFI etc....

Afin de transformer la Fonction Publique, le gouvernement veut supprimer toutes les relations, ou connexions entre les primes et le traitement, c'est-à-dire le bloc indiciaire, les primes et le grade, les primes et la catégorie.

Avec ce nouveau système, il n'y aurait plus aucun avancement automatique. Il n'y aurait plus qu'instabilité et insécurité des rémunérations, ainsi qu'une stagnation des carrières.

Toutes les rémunérations seraient rapidement individualisées, uniquement gérées selon la « politique GRH » de l'employeur public.

Cela signifie : rabaisser tous nos droits lors de la réécriture du Code de la Fonction Publique !

Dans ces conditions, la section FO revendique :

- **Augmentation générale des salaires : 25% de la valeur du point d'indice !**
- **Abrogation de la loi Dussopt et de l'ordonnance du 05/12/2021 !**
- **Retour au Statut général et aux statuts particuliers dans le cadre de la loi !**
- **Maintien des grilles référencées sur les diplômes nationaux et des connexions primes/points !**
- **Arrêt des suppressions d'emplois, des délocalisations et du NRP !**



BULLETIN D'ADHESION

NOM :PRENOM :

GRADE :

AFFECTATION :

déclare vouloir adhérer au Syndicat FORCE OUVRIERE FINANCES PUBLIQUES

Fait à le.....

(signature)

► 66 % de la cotisation est déductible du montant de l'impôt sur le revenu.