



# Tract Spécial Rémunération : **Le salaire au mérite pour baisser les salaires et baisser les retraites**

Les gouvernements successifs et le gouvernement actuel présentent la fonction publique, le service public et les fonctionnaires comme de la dépense publique qu'il faut absolument réduire.

Pour cela, 2 grands moyens :

- supprimer des emplois de fonctionnaires : 120 000 suppressions d'emplois d'ici 2022
- réduire la masse salariale des fonctionnaires (traitement et régime indemnitaire).

Ces 2 orientations sont actuellement mises en œuvre par les préconisations issues de CAP22.

Le projet CAP22 a instauré des Groupes de Travail (GT) sur les rémunérations des fonctionnaires.

**Ces GT s'inscrivent dans la perspective de la loi Dussopt dite de « transformation de la fonction publique ».**

Pour rappel, la loi Dussopt a globalement pour but :

- 1) d'introduire la contractualisation et de liquider la référence à l'emploi permanent
- 2) de liquider les CAP pour mettre fin à l'égalité de traitement des fonctionnaires, remettre en cause les statuts particuliers et liquider les CHS-CT et les CTL
- 3) de mettre en place la rémunération au mérite et un nouveau régime disciplinaire en vue d'un management renforcé.

**Il faut bien comprendre l'objectif de ces chantiers : mettre un terme aux droits collectifs et individualiser les salaires et les carrières. C'est l'aspect « rémunération » de la loi Dussopt.**

**De plus, cette attaque contre la rémunération s'articule directement avec la contre-réforme des retraites qui projette la mise en place du « système universel de retraites par points ».**

Actuellement, la rémunération des fonctionnaires se fonde sur une référence à l'**indice**. Le calcul du traitement est très simple : il suffit de multiplier l'IM (Indice Majoré = nombre de points) par la valeur du point d'indice.

La valeur du point est de 4,6860 € brut.

#### **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.. **Actuellement, 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....

- les autres primes ou accessoires sont aussi jugés obsolètes ou « *inadaptés* », notamment le Supplément Familial de Traitement (SFT), qui comprend une partie fixe et une partie proportionnelle au bloc indiciaire entre les indices 449 et 717 à partir du deuxième enfant.

**Afin de faire des économies, 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.**

**Le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) est destiné à supprimer les primes actuelles pour les remplacer par un nouveau régime indemnitaire reposant sur l'arbitraire :**

- En instaurant une prime globale déconnectée du grade : l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE). Cette prime de divers montants serait fixée par arrêté ministériel.**
- En instaurant une autre prime entièrement au mérite : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir en s'appuyant sur les éléments de l'entretien professionnel.**

**Ces GT envisagent aussi de remettre en cause le point d'indice et les grilles indiciaires :**

• **La valeur du point d'indice** pourrait varier car « *toute mesure générale de revalorisation du point d'indice présente un coût important pour les finances publiques* ». Bref, des rémunérations avec des points d'indice d'une valeur égale pour tous sont mal venues pour le gouvernement car elles coûtent trop cher.

• Les **grilles**, c'est-à-dire la structure de la carrière, qui permettent une progression régulière de la rémunération, sont aussi dans le collimateur: « *les grilles seraient globalement inchangées mais le passage d'échelon serait ralenti de manière généralisée d'un ou plusieurs mois* », ainsi « *un allongement de 2 mois par année de durée d'échelon représenterait une masse de 400 M € en régime de croisière et 550 M € si l'allongement était porté à 3 mois* ».

Pour mémoire, l'IMT (Indemnité Mensuelle de Technicité) est fixe : 1223,76 € annuel (dont aujourd'hui 20 % est retenu pour pension !!). L'IMT est la seule prime soumise à pension.

Cette prime est un acquis de la grève de 1989, qui a aussi abouti à la mise en place du Plan de Qualification, c'est-à-dire des promotions internes, complètement attaquées actuellement.

**En plus de bloquer la masse salariale et l'évolution salariale, le but de ces chantiers et de la loi Dussopt est bien de remettre en cause toutes les structures de notre rémunération. Pourquoi ? 2 raisons principales :**

1) Pour le gouvernement, il s'agit de « *retrouver des marges de manœuvre* », c'est-à-dire faire des économies budgétaires, et « *mieux reconnaître les mérites des agents* », qui poursuit le même objectif. En somme, pour le gouvernement, l'égalité de traitement des citoyens, les fonctionnaires et le service public coûtent trop cher : il s'agit bien de baisser les salaires en faisant la promotion du salaire au mérite.

2) « *le schéma retenu devra être articulé avec la réforme des retraites* » car cela « *faciliterait la lisibilité de la nouvelle assiette de cotisations dans le cadre de la mise en place du système universel de retraites* ». (GT du 22/10/2018).

**Autrement dit, il s'agit de bloquer et réformer les structures de la rémunération pour que « la nouvelle assiette de cotisation » par points soit la plus basse possible !!**

**Il s'agit donc de baisser nos rémunérations :**

- pour financer les restructurations/liquidations prévues par CAP22 et la loi Dussopt, notamment en revoyant nos carrières et nos rémunérations en fonction du salaire au mérite**
- pour baisser nos retraites dans le cadre de la retraite universelle par points.**

**Plus que jamais, nous devons rester unis sur des revendications claires:**

- AUGMENTATION GENERALE DES SALAIRES**
- RETRAIT DU PLAN DARMANIN et de tous les projets CAP 2022**
- NON AU RIFSEEP**
- RETRAIT DU PROJET DE LOI DUSSOPT qui abat le Statut Général et tous les statuts particuliers**
- RETRAIT du système universel de retraite par points**
- MAINTIEN DU CODE DES PENSIONS CIVILES ET MILITAIRES, DU REGIME GENERAL ET DES 42 REGIMES EXISTANTS**



#### BULLETTIN 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.