



NOS REVENDEICATIONS

N'en déplaise aux promoteurs de CAP 2022, pour F.O.-DGFIP, le seul CAP qui mérite d'être tenu est :

- 1 La défense de notre statut général, garantissant un déroulement de carrière et l'égalité de traitement des personnels sur l'ensemble du territoire.
- 2 La revalorisation de la valeur du point d'indice pour compenser les pertes de pouvoir d'achat depuis 2000, et l'abandon pur et simple du RIFSEEP.
- 3 L'intégration de toutes les primes et indemnités dans le traitement soumis à retenue pour pension afin de garantir un taux de remplacement à 75 %.
- 4 La défense et la pérennisation du code des pensions civiles et militaires de retraites.

F.O.-DGFIP exige en outre l'égalité de rémunération des agents de même grade et échelon exerçant des fonctions similaires et une revalorisation du régime indemnitaire.

DU 29 NOVEMBRE
AU 6 DÉCEMBRE 2018

Je Vote



NOS DIFFÉRENCES 
LA DIFFÉRENCE

RÉGIMES INDEMNITAIRES : POUR F.O. LE COMPTE N'EST PAS BON !

En 2014, la DGFIP a mis en place les régimes indemnitaires fusionnés. À l'issue d'un processus de concertation commencé en 2012, l'action de **F.O.-DGFIP** a été déterminante pour parvenir à une harmonisation par le haut pour le plus grand nombre.

Pour autant, de nombreuses questions restées en suspens ont laissé subsister des inégalités telles que, par exemple, la valorisation des fonctions d'adjoint en poste comptable. **F.O.-DGFIP** n'a eu de cesse de revendiquer le règlement de situations anormales et obtenu partiellement satisfaction.

Mais, les restructurations et réorganisations de certains services intervenues depuis ont abouti à ce que davantage d'agents perçoivent le régime standard. Il en est ainsi de la Redevance de l'audiovisuel public ou des services de publicité foncière, par exemple.

Aussi et alors que l'administration nous assurait qu'il n'y aurait pas de perdant, il n'y eut en définitive que peu de gagnants et beaucoup de perdants à long terme, la seule marge de manœuvre étant une garantie de rémunération, qui s'éteint au fil du temps !

Ces discussions à peine terminées, la ministre de l'époque chargée de la Fonction Publique a présenté un nouveau régime indemnitaire créé par le décret 2014-513 du 20 mai 2014.

La circulaire de mise en œuvre datée du 5 décembre 2014 en a présenté les modalités. Dénommé Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), il s'agissait en fait de la rémunération au mérite.

Répondant à notre demande, le Directeur Général a obtenu du Ministre le report de la mise en application du RIFSEEP pour la DGFIP. La situation des corps de la DGFIP devrait être réexaminée avant le 31 décembre 2019 au plus tard, comme le prévoit

les textes en vigueur.

F.O.-DGFIP condamne une refonte des régimes indemnitaires effectuée à enveloppe budgétaire constante qui a conduit à une perte de rémunérations pour certains agents et à une forme de dévalorisation des missions concernées.

Ainsi, la baisse de rémunération indemnitaire subie par les agents des services de la Redevance transférés

**DES INÉGALITÉS
SUBSISTENT
ENTRE
AGENTS**

au sein des PCE et les regroupements des missions enregistrement et SPF dévalorisent non seulement ces missions mais présagent en outre une généralisation du régime indemnitaire standard pour tous les agents.

De plus, derrière le RIFSEEP ou tout autre forme de rémunération au mérite, se dissimule un alignement par le bas que condamne vivement **F.O.-DGFIP**.

Il faudrait être naïfs, en effet, pour imaginer, que l'enveloppe indemnitaire puisse gonfler au point de récompenser l'engagement de tous ceux qui s'estiment méritants.

Ce qui est en jeu, c'est une forme d'harmonisation indemnitaire inter-fonctions publiques afin de faciliter les mobilités souhaitées ou forcées.

Sur le volet indiciaire de la rémunération, le « rendez-vous salarial » du 18 juin dernier a confirmé que le dégel de la valeur du point d'indice ne figurait pas dans les projets de nos gouvernants.

Parallèlement, le protocole PPCR reprend du service en janvier 2019.

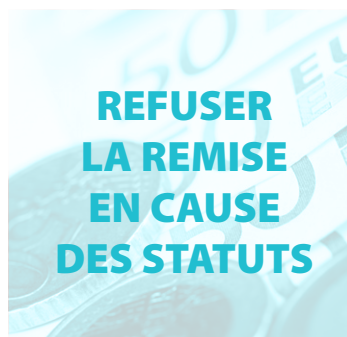
Présenté en son temps comme attractif, il allonge les carrières pour un gain indiciaire souvent insignifiant. C'est pourquoi **F.O.-DGFIP** en a demandé l'abrogation.

Le projet de l'exécutif en place est de changer le cap de la fonction publique à l'horizon 2022.

L'objectif réel est de remettre en cause le statut général et les statuts particuliers des fonctionnaires à travers, entre autres, leur rémunération.

Nos ministres considèrent en effet notre système de rémunération comme trop automatique, peu incitatif à la mobilité et « pas toujours efficient du point de vue de la dépense publique ».

Les agents de la DGFIP ayant subi une



restructuration de service, géographique ou fonctionnelle, sans pouvoir prétendre à une Prime de Restructuration de Service (PRS) apprécieront !

En clair, quand le gouvernement prétend instaurer une rémunération au mérite, il n'évoque pas seulement l'indemnitaire ou un quelconque intéressement aux résultats obtenus mais aussi le déroulement de carrière et la progression indiciaire.

Il s'agit donc bien là de mettre fin au principe de carrière inscrit dans le statut général des fonctionnaires affirmé dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

De plus, annoncer d'emblée que 25 % seulement des agents seraient bénéficiaires de telles largesses ne prédispose pas à des discussions sereines.

Ce projet prévoit en conséquence que 75 % des personnels ne seraient pas considérés comme méritants, véritable insulte à leur engagement professionnel.

Curieusement, les tenants d'un tel système sont muets sur de potentiels critères objectifs de reconnaissance des mérites.

Pour **F.O.-DGFIP**, les choses sont limpides, il s'agit surtout de faire baisser la masse salariale des fonctionnaires et qu'importe le moyen d'y parvenir.

Pour **F.O.-DGFIP** et bien que l'air du temps promeuve l'individualisation au détriment du collectif, le travail d'équipe constitue la base de tout résultat tangible, notamment dans les services de la DGFIP.

En conséquence, vouloir isoler la performance individuelle dans une chaîne de travail relève à l'évidence du leurre et donc de la subjectivité.

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES
DU 29 NOVEMBRE AU 6 DÉCEMBRE 2018

Je Vote



NOS DIFFÉRENCES 
FONT LA DIFFÉRENCE