

FO MIEUX LE SAVOIR



L'information de la section FO-DGFiP 95 – Numéro 19
21 février 2014

La CFTC oublie le 8^{ème} commandement

Syndicat confessionnel, la CFTC Finances Publiques se devrait de respecter davantage certains principes moraux, en particulier dans ses comptes-rendus.

Lors du GT national du 11 février 2014 sur l'harmonisation indemnitaire, cette OS apprend, avec horreur et stupéfaction, que la Direction Générale a décidé unilatéralement d'attribuer une prime de sujétion pour fonction particulière de 1500 € annuels aux Inspecteurs issus de la GP exerçant en Direction pendant que les Inspecteurs issus de la FF percevront une garantie de maintien de rémunération (GMR) de 2000 € suite à la suppression de la prime de direction. (cf nos comptes-rendus du CTR du 28 janvier et du GT du 11 février *repris dans ce numéro*)

Saisie par les affres de cette injustice, la CFTC n'hésite pas à qualifier cette décision de « *bel exemple de mépris des cadres A* » dans un de ces tracts. Jusque là, tout va bien, c'est un constat partagé par F.O.-DGFiP.

Là où cette organisation syndicale, qui ne siège pas au CTR, certainement victime d'une influence démoniaque, s'engage dans le dénigrement, c'est quand elle pose la question de « *la crédibilité des représentants du personnel DGFiP siégeant en CTR (Solidaires, CGT, FO, CFDT) où cette décision a été prise.* »

Précisons qu'aucune des délégations présentes au CTR du 28 janvier 2014 n'a validé cette décision unilatérale, présentée d'ailleurs comme une proposition en séance, et que la délégation **F.O.-DGFiP** a refusé de voter sur les régimes indemnitaires considérant que les éléments portés à sa connaissance par la DGFiP étaient nettement insuffisants pour permettre de former un avis.

Que dit le 8^{ème} commandement ? « *La médisance [tu] banniras et le mensonge également* ».





GROUPE DE TRAVAIL REUNION TECHNIQUE D'APPROFONDISSEMENT



Tél : 01 47 70 91 69

E-mail: contact@fo-dgfip.frWeb: <http://www.fo-dgfip.fr>

N°6 du 12 février 2014

Groupe de Travail Rémunérations du 11 février 2014

LA LISIBILITÉ S'AMÉLIORE PEU À PEU

Après le Comité Technique de Réseau du 28 janvier 2014 où, faute de lisibilité, **F.O.-DGFIP** avait refusé de prendre part au vote sur les textes destinés à sécuriser juridiquement le futur régime indemnitaire, une réunion technique d'approfondissement (RTA) sur le sujet s'est tenue le 11 février dernier. En effet, il existe encore de nombreuses fonctions pour lesquelles le régime indemnitaire des agents n'a pas encore fait l'objet d'éclaircissement par la DGFIP et surtout de discussions véritables.

Ce groupe de travail comportait un ordre du jour conséquent :

- la situation des agents des Centres de gestion du service des Retraites,
- les agents des équipes de renfort,
- les huissiers et contrôleurs commissionnés des Finances publiques,
- des précision à propos de l'ACF¹ (Allocation Complémentaire de Fonction) des personnels itinérants des directions nationales spécialisées
- et enfin les A+, comptables et non-comptables.

En début de séance, l'administration est revenue, à la demande des organisations syndicales, sur un certain nombre de précisions nécessaires suite aux propositions mises sur la table lors du CTR. C'est ainsi qu'il a été annoncé que **l'ultime proposition**, consistant à accorder une ACF sujétion particulière de l'ordre de 1 500 € annuels aux inspecteurs de direction issus de la FGP et aux nouveaux entrants dans les fonctions, **était en fait une décision** (voir le compte rendu du CTR sur le site **F.O.-DGFIP**).

Pour mémoire, les inspecteurs issus de la filière fiscale et exerçant les mêmes fonctions perçoivent quant à eux un peu plus de 2 000 €/annuel.

Dans le même temps, la proposition d'une ACF sujétions particulières à destination des inspecteurs adjoints en poste comptable et des fondés de pouvoir à hauteur de 1 100 €/annuels est à l'expertise budgétaire.

Décision ou pas, la délégation **F.O.-DGFIP** a réitéré sa revendication d'un alignement par le haut à 2 000 €/annuels pour tous.

Par ailleurs, s'agissant de la sortie des IFDD, remplacées par une ACF et les frais de déplacement, il a été précisé que la sujétion représentait 80 % des IFDD et les déplacement 20 %. Afin de compenser la perte du pouvoir d'achat, un montant à hauteur de 80 % + 8 % a été avancé par la Direction Générale.

¹ Valeur annuelle du point ACF : 55,05 €

Ce n'est qu'à l'issue de ces précisions que l'ordre du jour a pu enfin être abordé aux alentours de 12 h.

Les agents des CGSR

S'agissant en premier lieu de la situation des agents du CGSR de Rennes, la délégation **F.O.-DGFIP** a rappelé que le conflit date de 3 ans et que les légitimes revendications de ces personnels sont restées sans réponse adaptée de l'administration pendant toute cette période.

A contrario, la direction locale a fait preuve d'une célérité remarquable pour effectuer la retenue sur traitement pour service non fait, ce qu'a vivement dénoncée la délégation **F.O.-DGFIP**.

À l'issue d'une discussion serrée, la Direction Générale envisage d'attribuer une allocation complémentaire de fonction (ACF) afin de compenser les contraintes des vacations téléphoniques à un taux qui reste à déterminer.

Ce point devrait être précisé lors du prochain GT prévu le 4 mars prochain. Enfin, la question de la retenue pour service non fait sera portée à l'arbitrage de la hiérarchie et une réponse très rapide devrait être apportée.

Les agents des équipes de renfort

Le régime indemnitaire des équipes de renfort n'était toujours pas vraiment cadré du fait d'une absence de discussion sur la doctrine d'emplois.

Cette discussion n'a toujours pas eu lieu, mais pour autant la Direction Générale a mis sur la table des propositions plutôt satisfaisantes s'agissant du seul régime indemnitaire.

Dans les faits, les agents B et C des équipes de renfort percevraient 20 points de NBI mensuels en sus du régime standard (Prime de rendement, IAT ou IFTS et ACF technicité : 40 points pour les B et 22 pour les C).

En outre, une allocation complémentaire de fonctions sujétions particulières de 14 points pour la catégorie C, 27 points pour la catégorie B et 70 points pour la catégorie A, cette dernière ne percevant par la NBI. À ce stade, se pose la question du cumul NBI fonctionnelle et NBI dite géographique (RIF et 06). Ce point est à l'expertise du secrétariat général du Ministère et n'est pas encore tranché.

En revanche, en matière de frais de déplacement, **F.O.-DGFIP** a contesté la pertinence de l'affectation des agents des équipes de renfort à la RAN du chef lieu de département.

En effet, cette disposition, prise en catimini au cours de l'été et sans discussion aucune, sera la cause d'une perte financière significative pour beaucoup de collègues des équipes de renfort FGP auparavant affectés dans le poste comptable le plus proche de leur domicile.

Par ailleurs, un risque de dérive dans l'utilisation des équipes de renfort en fin d'année existe : quoi de plus facile en effet que d'affecter ces personnels uniquement en mission sur la RAN du chef lieu quand les crédits de frais de déplacement arrivent à épuisement.

Face aux arguments de **F.O.-DGFIP**, la Direction Générale s'est engagée à étudier les conséquences de cette disposition.

Un GT doctrine d'emploi devrait enfin se tenir et **F.O.-DGFIP** y réaffirmera cette revendication.

Les huissiers et contrôleurs commissionnés

Ensuite, a été abordé le futur régime indemnitaire des huissiers et contrôleurs commissionnés.

Les propositions de la Direction Générale sont les suivantes :

- prime de rendement standard catégorie A,
- ACF technicité 70 points,

- ACF responsabilité particulière à hauteur de 26 points
et enfin ACF sujétion particulière de 14 points au titre des contraintes horaires et de 15 points en compensation de la perte de la NBI qui serait donc supprimée.

Il faut malheureusement constater qu'en fonctions des échelons, et donc de l'ancienneté des agents, le compte n'y est pas nécessairement.

C'est ainsi que la délégation a constaté et dénoncé une bosse de perte entre le 6^{ème} échelon et le 10^{ème} pour les huissiers. De même, le premier grade des contrôleurs commissionnés serait plus fortement impacté.

S'agissant des huissiers, l'administration reviendra vers nous avec de nouvelles propositions visant à lisser la « bosse de perte ».

Pour ce qui concerne le 1^{er} grade de la catégorie B commissionnée, un seul collègue s'y trouve et **F.O.-DGFIP** a demandé que dans ce cas, il soit possible de mettre en place une garantie individuelle et donc de faire du « cousu main ».

F.O.-DGFIP a rappelé, au cours de la réunion, que les huissiers et les contrôleurs commissionnés exerçaient un « métier » difficile, ingrat et parfois dangereux selon les localités où ils interviennent.

À ce titre, toutes les sujétions doivent être compensées et ils ne doivent pas, comme tous les autres agents des Finances Publiques, subir de perte de rémunérations.

Les personnels des Directions Nationales Spécialisées

La question de l'ACF pérenne ou non des personnels itinérants des DNS (Directions Nationales Spécialisées) a fait l'objet de précisions concernant les modalités d'attribution : au bout de 2 ans de présence dans un service y ouvrant droit et pendant 8 ans.

Pour la délégation **F.O.-DGFIP**, dans la mesure où il s'agit d'ACF « sujétions particulières », la sujétion existe dès le début de la prise de fonctions et jusqu'à un éventuel départ.

En conséquence, la non-pérennité ne se justifie aucunement, position défendue par la délégation **F.O.-DGFIP**.

Les A+ comptables et non-comptables

Enfin, la question des A+ comptables et non-comptables a été abordée. Ce sujet, très attendu par les personnels concernés n'en est pourtant qu'à ses balbutiements. En effet, s'agissant des comptables, seul un schéma de la future architecture nous a été fourni : l'existant dans les 2 filières et le système cible.

La Direction Générale se propose donc d'instaurer pour les comptables un régime indemnitaire à 3 niveaux :

- Un premier au grade : prime de rendement.
- Un deuxième ACF sur la base du critère expertise et encadrement

et une ACF responsabilité particulière, ces deux niveaux d'ACF étant attribués en fonction du poste géré.

En séance, **F.O.-DGFIP** a rappelé son attachement à la fonction comptable, à la Responsabilité Personnelle et Pécuniaire du Comptable (RPPC) et en conséquence sa revendication d'un régime indemnitaire en lien avec le poste géré et non le grade.

À ce stade, nous ne disposons d'éléments chiffrés que sur l'existant et aucun projet de barème du futur régime n'a été mis sur la table par la Direction Générale. En conséquent, **F.O.-DGFIP** a demandé soit la suppression de la prime de rendement au profit d'ACF soit son plafonnement dans le projet.

La délégation a mis en garde l'Administration contre tout effet pervers de cette prime de rendement qui arriverait à déterminer la rémunération des comptables plutôt au grade qu'en lien avec le poste géré.

Affaire à suivre donc...

F.O.-DGFIP restera très vigilant sur toutes les questions indemnitaires, considérant qu'aucun agent ne doit être perdant.

D'autant plus que la politique de gel des traitements se poursuit pour la 4^{ème} année consécutive et que des menaces planent sur les déroulements de carrière puisque le gouvernement envisage sérieusement de bloquer les avancements de grades et d'échelons des fonctionnaires.

Agir à la DGFIP, c'est le 20 mars 2014 !

Les organisations syndicales Solidaires, CGT, FO, CFDT appellent tous les agents des Finances Publiques à se mettre en grève le 20 mars 2014.

Face à une politique qui vous fragilise dans votre vie professionnelle, vous avez l'occasion de marquer votre refus de voir se poursuivre :

- les réductions d'emplois !
- la réduction drastique des moyens de fonctionnement !
- la démarche stratégique, déclinaison de la MAP à la DGFIP !

Avec les OS des Finances Publiques, vous allez demander l'ouverture immédiate de négociations à la DGFIP :

- Pour revaloriser les rémunérations et améliorer les carrières,
- Pour la reconnaissance des qualifications
- Pour l'amélioration des conditions de vie au travail.
- Pour mettre fin aux projets destructeurs des statuts et des missions

RETROUVEZ **FO DGFIP** SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



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



@fodgfip

**BULLETIN
D'ADHESION**

FO DGFIP
la force syndicale

NOM : PRÉNOM :

N° DGI ou N° AGORA : ADRESSE MÈL :

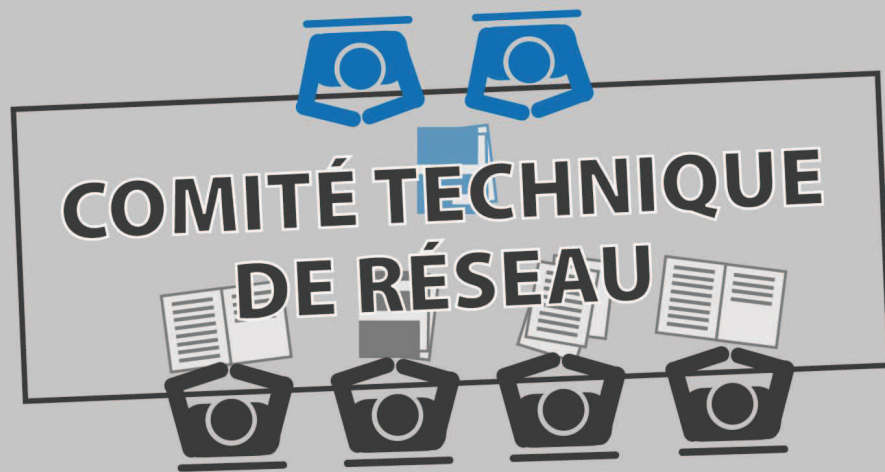
GRADE : QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL : %

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



COMPTE - RENDU

FO la force syndicale **DGFIP**

Tél : 01 47 70 91 69
E-mail: contact@fo-dgfip.fr
Web: <http://www.fo-dgfip.fr>

N°4 du 28 janvier 2014

Comité Technique de Réseau du 28 janvier 2014

Indemnitaire : qui a caché les clés du coffre ?

Le 28 janvier 2014 se tenait le Comité Technique de Réseau (CTR) dont l'ordre du jour comportait plusieurs projets de textes destinés à sécuriser juridiquement les différents régimes indemnitaires des agents des Finances Publiques.

Ce CTR, présidé par le Directeur Général, faisait suite à une longue série de groupes de travail et de réunions techniques d'approfondissement. Pour autant, l'ensemble des éléments permettant d'appréhender la totalité des régimes indemnitaires n'ont pas été mis sur la table, même si nous avons pu constater de relatives ouvertures.

En effet, de futurs groupes de travail sont d'ores et déjà programmés pour traiter les sujets non encore abordés ou de manière succincte : les comptables, les huissiers, les équipes de renfort, les plates-formes téléphoniques notamment GGR, la question du cumul NBI, primes TAI pour les informaticiens etc...

Certes, lors de ce CTR, un certain nombre de sujets ont été clarifiés.

S'agissant notamment des inspecteurs exerçant leurs fonctions en direction, la Direction Générale a mis sur la table une dernière proposition : 1 500 € annuels pour les inspecteurs issus de la FGP et les nouveaux entrants contre 2 000 € annuels attribués aux inspecteurs issus de la FF. Si la réduction de l'écart est manifeste, **F.O.-DGFIP** a rappelé que depuis 4 ans, les inspecteurs issus de la FGP attendaient légitimement un alignement sur le mieux disant. Parallèlement s'agissant des inspecteurs

exerçant des fonctions d'adjoints auxquels l'administration proposait de verser une ACF « sujétions particulières » de l'ordre de 1 100 € annuels, **F.O.-DGFIP** a revendiqué un alignement vers le haut.

En tout état de cause, bien qu'il y ait sur ce dossier des ouvertures intéressantes, **F.O.-DGFIP** persiste à revendiquer un niveau de rémunération globale similaire dès lors que les fonctions exercées sont équivalentes.

Au cours de la réunion, suite à une demande portée par **F.O.-DGFIP** lors du GT du 16 janvier dernier, la Direction Générale s'est engagée à mettre en œuvre le paiement de la NBI dite géographique harmonisée pour les agents des 2 filières exerçant leurs fonctions en RIF et dans les Alpes-Maritimes et ce, sans attendre la durée de 2 ans de présence.

En effet, **F.O.-DGFIP** avait alerté la Direction Générale sur le fait que les nouveaux entrants percevaient la NBI alors que ceux qui ne justifiaient pas encore de deux ans de présence ne la percevaient toujours pas. En résumé des agents plus anciens gagnent moins que des agents stagiaires.

S'agissant des agents exerçant des fonctions à l'accueil, la Direction Générale a enfin répondu favorablement à la revendication portée par **F.O.-DGFIP**. Un groupe de travail se tiendra prochainement afin de finaliser les modalités et le montant d'une prime qui devait être versée, en mai ou juin 2014, aux agents ayant exercé des

fonctions d'accueil en 2013. Le principe en a été acté par le Directeur Général.

Pour ce qui concerne le cumul NBI géographique et NBI fonctionnelle pour les équipes de renfort notamment, la Direction Générale s'est déclarée favorable et a indiqué qu'elle présenterait un dossier dans ce sens au Secrétariat Général du Ministère. En revanche, sur le cumul NBI géographie et primes TAI, nous nous sommes heurtés à un refus catégorique. Cependant, nous avons fait valoir que la référence à une exclusivité de la NBI et d'autres primes n'est pas expressément indiqué dans les textes alors que le cumul de 2 types de NBI y figure de manière claire. De ce fait, la position de la Direction Générale semble peu cohérente.

Pour **F.O.-DGFIP**, le problème est plus budgétaire que réglementaire, c'est pourquoi nous avons demandé l'attribution d'une ACF complémentaire si l'enveloppe NBI ne permet pas de servir ces personnels. Affaire à suivre donc...

La question de la suppression des IFDD pour les personnels itinérants a été largement évoquée au cours des débats. Pour **F.O.-DGFIP**, nous avons rappelé que si la régularisation et la sécurisation de ce dispositif s'imposent, les personnels n'en sont en aucun cas responsables et, à ce titre, ne doivent pas subir de perte de pouvoir d'achat. La proposition de la Direction Générale d'une ACF sujétions particulières représentant 80 % des IFDD assortie de frais de déplacements constitue la base d'une amorce de solution dès lors qu'il existerait une garantie de maintien de rémunération (GMR).

Ce problème est d'autant plus crucial que la question du régime indemnitaire des personnels non itinérants et percevant néanmoins des IFDD n'a toujours pas été abordée.

S'agissant enfin de la GMR, le propre de ce genre de dispositif est de s'éteindre au fur et à mesure de la progression indiciaire de l'agent en cause. Face à une demande récurrente de l'ensemble des organisations syndicales, la Direction Générale se propose de mettre en place un GMR ne commençant à diminuer qu'au-delà du 2^{ème} échelon gagné depuis son attribution. En fonction des précisions que nous avons demandées en séance, le premier passage d'échelon qui suivrait serait neutralisé en terme d'impact sur le montant de la GMR.

Pour **F.O.-DGFIP**, seule une garantie de maintien de rémunération pérenne peut résoudre l'ensemble des difficultés sur la construction de ce régime indemnitaire unifié.

Comme toujours, les questions budgétaires prennent le pas sur l'égalité de traitement des agents et il subsiste encore trop de zones d'ombres. Les discussions ne sont pas terminées, des questions essentielles ne sont toujours pas arbitrées et des pans entiers de catégories de personnel n'ont pas encore été évoqués.

Considérant qu'il était difficile d'émettre un vote contre le régime indemnitaire des personnels, mais parce qu'il restait trop de zones d'ombres, la délégation F.O.-DGFIP n'a pas participé au vote, refusant ainsi de donner un blanc-seing à la Direction Générale.

CTR du 28 janvier 2014

Déclaration liminaire

Monsieur le Président,

En préambule, vous avez évoqué l'attentat au SIP Estienne d'Orves d'Aix en Provence, je peux vous indiquer que nous nous associons sans réserve à votre condamnation de cet acte terroriste qui a frappé notre réseau et nous apportons tout notre soutien aux collègues concernés. C'est la seconde fois que des structures de la DGFIP sont visées en quelques semaines puisqu'un engin artisanal explosif, découvert près de la trésorerie de Lanmeur dans le Finistère, avait pu être désamorcé à temps en décembre dernier. Le reveil de groupuscule autonomiste ne peut que nous inquiéter.

Avant d'aborder cette déclaration liminaire, je vous indique que nous soutenons, comme la CGT Finances Publiques, la revendication de revalorisation indemnitaire portée par les agents des Centres de Gestion Service des Retraites de Rennes et de Bordeaux et nous vous demandons d'y apporter rapidement une réponse.

Vous avez réuni ce Comité Technique de Réseau afin de recueillir l'avis des représentants du personnel sur des projets de textes destinés à sécuriser juridiquement les différents régimes indemnitaires des agents des Finances Publiques.

La réunion de cette instance sur un sujet aussi sensible et primordial pour les personnels, intervient alors que dans les directions locales des Finances Publiques, les personnels de la DGFIP marquent quotidiennement leur profond désaccord avec une politique d'austérité et de réduction drastique de la dépense publique, qui se traduit par toujours moins d'emplois et encore moins de moyens pour assurer l'exercice normal de leurs missions.

À cela s'ajoute, pour la quatrième année consécutive, la politique de gel des traitements indiciaires des fonctionnaires par le gouvernement. Cela entraîne, mécaniquement du fait de l'inflation, une augmentation de la perte du pouvoir d'achat cumulée.

Ce ne sont pas les récentes annonces du Président de la République sur le Pacte de Responsabilité qui vont donner à penser aux agents de la DGFIP que leur sort va s'améliorer. Au contraire, ils ont toutes les raisons de craindre qu'ils pourraient largement contribuer aux 50 milliards d'euros d'économies programmés.

Depuis 2008, année de la création de la DGFIP, les agents des Finances Publiques auront subi des bouleversements sans précédent : acquisition à marche forcée de nouvelles compétences, restructurations, suivis de déménagements, adaptation à de nouvelles règles de gestion, le tout sur fond de réduction des plans de qualification ministériels et de dégradations continues des conditions de travail.

Aussi, ils pouvaient légitimement s'attendre à voir leur sens du service public, leur conscience professionnelle, leur technicité et les efforts accomplis dans un contexte difficile reconnus à leur juste valeur à travers un régime indemnitaire simple, lisible et prenant en compte toutes les dimensions et la diversité des fonctions exercées.

Dès les premières discussions, vous avez posé le préalable d'une enveloppe fermée dont le plafond ne pouvait dépasser celui de l'harmonisation. C'est dire que la discussion s'est engagée sans que vous ayez la moindre marge de manœuvre ! Ce n'est pas notre conception d'un dialogue social serein et constructif.

Dans ces conditions, le Syndicat F.O.-DGFIP craint donc qu'il y ait malheureusement plus de perdants que de gagnants. La seule évocation de mise en œuvre d'une garantie de maintien de rémunération en est la première manifestation évidente.

À ce stade des discussions, trop d'incertitudes demeurent et trop de points ne sont ni éclaircis ni arbitrés.

À titre d'exemple :

- quid de la rémunération des inspecteurs en direction ?

L'ensemble des organisations syndicales a rejeté vos propositions en la matière. Comment en effet, admettre que des collègues de même grade, même échelon exerçant les mêmes fonctions au même endroit puissent ne pas percevoir une rémunération globale identique simplement du fait d'une origine de filières différentes ?

Il s'agit là d'un oubli manifeste lors de l'harmonisation des régimes indemnitaires. Il devait être traité comme tel, c'est à dire hors enveloppe.

Nous constatons ainsi que les légitimes revendications de ces collègues ne sont toujours pas entendues. C'est d'autant plus inacceptable que les réponses fournies à chacune de nos interventions sur cette question ont pu leur faire entrevoir un alignement sur le mieux disant.

- quid des personnels assurant les fonctions d'accueil dans un contexte chaque jour plus tendu du fait des suppressions d'emplois et du désarroi d'une population d'usagers pouvant parfois s'exprimer de manière violente ?

La question de leur accorder une allocation complémentaire de fonction sur la base du critère « sujétions particulières » n'a toujours pas reçu de réponse claire malgré nos demandes récurrentes.

Certes, certaines des propositions mises sur la table répondent pour partie aux revendications portées par **F.O.-DGFIP** : ACF technicité pour tous, critère d'ACF responsabilité particulière pour les comptables en fonction de la catégorie du poste géré et non pas du grade, alignement de la NBI dite géographique par le haut, régularisation des IFDD. Tout en rappelant ici que si une Direction Générale a cru utile, par le passé, de créer des régimes indemnitaires hors du droit, ce n'est pas de la responsabilité des personnels concernés et que cette régularisation ne doit pas influencer leur pouvoir d'achat.

Cependant, nous sommes loin d'avoir aujourd'hui la certitude d'un régime indemnitaire unifié gagnant-gagnant dans lequel dès lors que les fonctions sont similaires et à grade égal, les collègues percevraient la même rémunération.

Par exemple, les collègues de la Direction Nationale des Interventions Domaniales (DNID), qui se considèrent à jute titre comme lésés et revendiquent, de manière légitime un alignement sur le régime des autres directions nationales spécialisées afin que la DGFIP reconnaisse leurs sujétions.

Pour le Syndicat **F.O.-DGFIP**, la transparence du système impose que le critère d'ACF « sujétions particulières » ne devienne pas un critère « fourre-tout » permettant de reconnaître de manière déguisée une forme de technicité dite supérieure pour certains et pour certains seulement mais au contraire, compenser des sujétions avérées.

Ces incertitudes proviennent surtout du fait que si les éléments d'appréciation concernant la prime de rendement, l'IAT ou IFTS et l'ACF technicité sont à peu près tous stabilisés, nous ne connaissons toujours pas les futurs bénéficiaires de l'ACF « sujétions particulières » pas plus que ceux de l'ACF « expertise ou encadrement ».

Sur ce dernier critère, nous avons toutes les raisons de penser que seuls les A+ seront concernés alors même qu'au début des discussions, les inspecteurs exerçant des fonctions d'encadrement n'en étaient a priori pas exclus, à un taux adapté bien évidemment.

L'utilisation du critère « sujétions particulières » pour reconnaître des fonctions d'encadrement notamment pour les inspecteurs adjoints en poste comptable en lieu et place du critère « expertise et encadrement » risque de rendre le dispositif peu lisible.

De la même manière, la question du cumul NBI et primes de qualification pour les informaticiens n'est toujours pas arbitrée et alimente les inquiétudes des personnels dans les DISI concernées.

Les discussions ne sont pas terminées, d'autres groupes de travail sont déjà programmés : sur les comptables, les huissiers, les équipes de renfort, les plates-formes téléphoniques etc...

Vous nous présentez donc des textes aujourd'hui alors que nous ne disposons que d'éléments d'information partiels qui, sans minimiser le travail demandé aux équipes RH-1A, ne nous permet aucunement d'appréhender le régime indemnitaire fusionné dans son ensemble.

La production d'un barème exhaustif répertoriant dans le détail et en montant par grade échelon et fonctions exercées l'ensemble des primes et indemnités pourrait nous donner cette vision.

Cependant, il nous semble difficile de déconnecter cette discussion interne à la DGFIP de ce qui se passe au Ministère de la Fonction Publique et de la discussion « ouverte, entre parenthèses » sur le régime indemnitaire se substituant à la PFR, le RIFSEEP ou régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, expertises et engagement professionnel.

Discussion « ouverte, entre parenthèse », ou plutôt fermée, puisque le Ministère de la Fonction Publique entend imposer son texte en l'état, ce qui fait que la majorité des fédérations de fonctionnaires, dont FO, a quitté la réunion du 22 janvier 2014 en claquant la porte.

Il vous appartient donc de nous préciser clairement aujourd'hui, si les textes qui nous sont présentés sont ceux d'un régime transitoire avant application d'un régime, proposé par la Fonction Publique, qui laminerait les acquis des agents des Finances Publiques.

Nous sommes donc en attente de vos précisions, utiles à former notre avis sur ce dossier.

**BULLETIN
D'ADHESION**



NOM : PRÉNOM :

N° DGI ou N° AGORA : ADRESSE MÈL :

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

Reclassement de la catégorie B

Le 1^{er} septembre 2010, lors de l'intégration des cadres B dans le NES (nouvel espace statutaire), F.O.-DGFIP avait dénoncé le manque d'ambition de cette nouvelle grille indiciaire qui faisait financer les quelques gains distribués par un allongement de la durée des premiers échelons : en clair, les « jeunes » contrôleurs finançaient les plus anciens.

Il a fallu quelque temps pour que la Fonction Publique s'en rende compte.

En effet, 3 ans et demi plus tard, cette grille est déjà obsolète.



À la suite de la refonte de la grille de la catégorie C au 1^{er} février 2014, les indices des 2 premiers échelons de contrôleur 2^{ème} classe ont du être augmentés de 7 points pour ne plus être inférieurs au 1^{er} échelon des agents administratifs.

Seul point positif qui atténue très légèrement les effets néfastes du NES, les 5^{ème}, 6^{ème} et 7^{ème} échelons des 2 premiers grades ont été raccourcis d'un an.

Par contre, le 10^{ème} échelon a lui été rallongé d'un an.

Comme elle l'a fait pendant des années pour la catégorie C, l'administration persiste et signe dans ses errements.

En tassant à minima le bas de la grille de C2, la fonction publique montre encore une fois une vision à très court terme qui va se heurter très vite à la 1^{ère} augmentation du SMIC.

Il est proprement scandaleux de faire débiter la carrière de ces contrôleurs à ce niveau de rémunération.

(pages suivantes, fiche explicative sur le reclassement de la catégorie B et nouvelle grille indiciaire de la catégorie C)

Une raison supplémentaire d'être tous en grève le 20 mars.



FICHE EXPLICATIVE SUR LE RECLASSEMENT DE LA CATÉGORIE B

- Décret n°2014-75 du 29 janvier 2014 modifiant le décret 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat -



Pourquoi un reclassement des agents de la catégorie B (administratif et technique) ?

La modification du décret vise à procéder à l'actualisation des dispositions des décrets portant organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique de l'Etat, en répercussion de la revalorisation des échelles de rémunération 3, 4, 5 et 6 de la catégorie C.

Cette actualisation concerne :

- les modalités de classement des fonctionnaires de catégorie C nommés, par voie de concours ou de promotion interne, dans un corps relevant du nouvel espace statutaire de la catégorie B (NES), régi par le décret n°2009-1388 du 11 novembre 2009 : la refonte des échelles de rémunération 3, 4, 5 et 6 de la catégorie C (modification des durées d'échelon et création d'un échelon supplémentaire en échelles 4, 5 et 6) nécessite en effet de réviser l'ensemble des tableaux de classement de C en B ;
- les durées de carrière dans les grades de contrôleur de 2ème classe / technicien géomètre cadastreur et de contrôleur de 1ère classe / géomètre cadastreur : afin de tenir compte des nouvelles modalités de progression de carrière en catégorie C et afin d'éviter toute possibilité d'enjambement de la part des agents de catégorie C promus en catégorie B après la refonte des échelles 3, 4, 5 et 6, les durées de carrière sont ajustées dans ces grades en les réduisant de deux années (de 33 à 31 ans). Cet ajustement conduit, par voie de conséquence, à la modification des tableaux de classement dans les grades d'avancement et l'ajustement des conditions d'ancienneté requises pour l'avancement de grade.



Quelle est la date d'effet de ce reclassement ?

La date d'effet est fixée au **1^{er} février 2014**.



Qui est concerné ?

Tous les contrôleurs de 2ème et 1ère classes ainsi que tous les techniciens géomètres cadastreurs et géomètres cadastreurs, **titulaires et stagiaires, n'ayant pas cessé définitivement leur activité à la date d'effet.**



Les contrôleurs principaux et les géomètres principaux cadastreurs ne sont pas concernés par ce reclassement.



Quelles sont les modalités de reclassement ?

Les agents sont reclassés dans le grade et l'échelon qu'ils détiennent à la date d'effet du reclassement sur la base de la situation administrative (grade – échelon – ancienneté) détenue le **1^{er} février 2014**, date d'effet du reclassement.

1. Les contrôleurs de 2ème classe et les techniciens géomètres cadastrés

Vous êtes contrôleur de 2ème classe ou technicien géomètre cadastré			Vous êtes reclassé(e) dans le grade de contrôleur de 2ème classe ou de technicien géomètre cadastré				
Echelon	Indice majoré au 01.01.2013	Durée moyenne de séjour	Echelon	IB (1)	Durée moyenne de séjour	Indice majoré au 01.01.2013	Ancienneté reportée dans la limite de la durée moyenne
01	314	1 an	01	340	1 an	321	Ancienneté acquise
02	316	2 ans	02	342	2 ans	323	Ancienneté acquise
03	325	2 ans	03	347	2 ans	325	Ancienneté acquise
04	334	2 ans	04	359	2 ans	334	Ancienneté acquise
05	345	3 ans	05	374	2 ans	345	2/3 de l'ancienneté acquise
06	358	3 ans	06	393	2 ans	358	2/3 de l'ancienneté acquise
07	371	3 ans	07	418	2 ans	371	2/3 de l'ancienneté acquise
08	384	3 ans	08	436	3 ans	384	Ancienneté acquise
09	400	3 ans	09	457	3 ans	400	Ancienneté acquise
10	420	3 ans	10	486	4 ans	420	4/3 de l'ancienneté acquise
11	443	4 ans	11	516	4 ans	443	Ancienneté acquise
12	466	4 ans	12	548	4 ans	466	Ancienneté acquise
13	486	-	13	576	-	486	Ancienneté acquise
Durée cumulée		33 ans			31 ans		

(1) : Indice brut au 01.01.2014

Illustration

A la date du 1er février 2014, vous êtes contrôleur de 2ème classe (ou technicien géomètre) de 5ème échelon avec une ancienneté du 1er février 2012

→ Vous êtes reclassé(e), avec effet du 1er février 2014, contrôleur de 2ème classe (ou technicien géomètre) de 5ème échelon avec une ancienneté dans votre échelon d'arrivée du 1er octobre 2012 ($01/02/2014 - 01/02/2012 = 2 \text{ ans} \times 2/3 = 1 \text{ an } 4 \text{ mois}$). Par la suite, selon la cadence moyenne, vous accéderez le 01/10/2014 au 6^{ème} échelon de contrôleur de 2ème classe (ou technicien géomètre).

A la date du 1er février 2014, vous êtes technicien géomètre (ou contrôleur de 2ème classe) de 10ème échelon avec une ancienneté du 1er juin 2011

→ Vous êtes reclassé(e), avec effet du 1er février 2014, technicien géomètre (ou contrôleur de 2ème classe) de 10ème échelon avec une ancienneté dans votre échelon d'arrivée du 11 juillet 2010 ($01/02/2014 - 01/08/2011 = 2 \text{ ans } 8 \text{ mois} \times 4/3 = 3 \text{ ans } 6 \text{ mois } 20 \text{ jours}$). Par la suite, selon la cadence moyenne, vous accéderez le 11/07/2014 au 11^{ème} échelon de technicien géomètre (ou contrôleur de 2ème classe).

2. Les contrôleurs de 1^{ère} classe et les géomètres cadastrés

Vous êtes contrôleur de 1 ^{ère} classe ou géomètre cadastré			Vous êtes reclassé(e) dans le grade de contrôleur de 1 ^{ère} classe ou géomètre cadastré				
Echelon	Indice majoré au 01.01.2013	Durée moyenne de séjour	Echelon	IB (1)	Durée moyenne de séjour	Indice majoré au 01.01.2013	Ancienneté reportée dans la limite de la durée moyenne
01	327	1 an	01		1 an	327	Ancienneté acquise
02	332	2 ans	02		2 ans	332	Ancienneté acquise
03	340	2 ans	03		2 ans	340	Ancienneté acquise
04	348	2 ans	04		2 ans	348	Ancienneté acquise
05	361	3 ans	05		2 ans	361	2/3 de l'ancienneté acquise
06	375	3 ans	06		2 ans	375	2/3 de l'ancienneté acquise
07	390	3 ans	07		2 ans	390	2/3 de l'ancienneté acquise
08	405	3 ans	08		3 ans	405	Ancienneté acquise
09	425	3 ans	09		3 ans	425	Ancienneté acquise
10	445	3 ans	10		4 ans	445	4/3 de l'ancienneté acquise
11	468	4 ans	11		4 ans	468	Ancienneté acquise
12	491	4 ans	12		4 ans	491	Ancienneté acquise
13	515	-	13		-	515	Ancienneté acquise
Durée cumulée :		33 ans			31 ans		

(1) : Indice brut au 01.01.2014

Illustration

A la date du 1er février 2014, vous êtes contrôleur de 1^{ère} classe (ou géomètre) de 6^{ème} échelon avec une ancienneté du 1er mars 2011

→ Vous êtes reclassé(e), avec effet du 1er février 2014, contrôleur de 1^{ère} classe (ou géomètre) de 6^{ème} échelon avec une ancienneté dans votre échelon d'arrivée du 1er avril 2012 ($01/02/2014 - 01/03/2011 = 2 \text{ ans } 9 \text{ mois} \times 2/3 = 1 \text{ an } 10 \text{ mois}$). Par la suite, vous accéderez, à la cadence moyenne, le 01/04/2014 au 7^{ème} échelon de contrôleur de 1^{ère} classe (ou géomètre).

A la date du 1er février 2014, vous êtes géomètre (ou contrôleur de 1^{ère} classe) de 4^{ème} échelon avec un rang du 1er juin 2013

→ Vous êtes reclassé(e), avec effet du 1er février 2014, géomètre (ou contrôleur de 1^{ère} classe) de 4^{ème} échelon avec une ancienneté inchangée dans votre échelon (le 1er juin 2013).



Quelles sont les modalités pratiques du reclassement ?

- Le reclassement des agents classés dans les 2 premiers grades de la catégorie B au 1^{er} février 2014 fera l'objet d'une opération spécifique.

Les agents concernés seront destinataires d'un courriel les informant qu'un arrêté a modifié leur situation administrative et les invitant à consulter «AGORA libre service». Ils pourront consulter leur nouvelle situation via la rubrique «Carrière» et les onglets «Éléments de carrière» et «Prochain échelon».

Cette consultation d'écran tient lieu de notification.

- Suite à cette opération de reclassement, certains agents seront susceptibles d'avancer à l'échelon supérieur de leur grade jusqu'au 31 décembre 2014 inclus.
 - ↪ Dans cette hypothèse, ils recevront à l'issue des opérations de reclassement un courriel les informant qu'un arrêté a modifié leur situation administrative et les invitant à consulter «AGORA libre service» comme indiqué ci-dessus.



Quelles sont les conséquences du reclassement au regard des réductions-majorations d'ancienneté acquises et non utilisées à la date du reclassement ?

- Chaque agent conservera le bénéfice de toutes les réductions-majorations acquises et non utilisées avant ce reclassement.
 - ↳ Ces réductions-majorations seront utilisées, dans les conditions habituelles, lors de l'avancement d'échelon dans la nouvelle carrière.



Le reclassement sera-t-il pris en compte dans le calcul de la pension de retraite ?

En application de l'article L 15 du Code des pensions civiles et militaires de retraite, la pension de retraite est calculée sur le grade et l'échelon effectivement détenus depuis **six mois au moins** par le fonctionnaire au moment de la cessation de services valables pour la retraite. Dans l'hypothèse où l'agent bénéficie d'un avancement d'échelon après le reclassement, le délai de six mois s'applique également à cet avancement d'échelon.



Quelles sont les modifications au regard du déroulement de carrière en catégorie B ?

➤ **Vous êtes contrôleur de 2^{ème} classe (ou technicien-géomètre)**

Vous aurez la possibilité d'accéder au grade de contrôleur de 1^{ère} classe (ou géomètre) :

- par concours professionnel, si vous détenez au moins un an d'ancienneté dans le 4^{ème} échelon et au moins 3 ans de services effectifs dans un corps ou emploi du niveau de la catégorie B (dispositions reconduites) ;
- par tableau d'avancement, si vous avez atteint au moins le 7^{ème} échelon (au lieu d'au moins 1 an d'ancienneté dans le 6^{ème} échelon) et au moins 5 ans de services effectifs dans un corps ou emploi du niveau de la catégorie B.

➤ **Vous êtes contrôleur de 1^{ère} classe (ou géomètre cadastreur).**

La possibilité d'accéder au grade de contrôleur principal (ou géomètre principal) vous est offerte :

- par concours professionnel si vous avez atteint au moins le 6^{ème} échelon (au lieu de 2 ans d'ancienneté dans le 5^{ème} échelon) et au moins 3 ans de services effectifs dans un corps ou emploi du niveau de la catégorie B.
- par tableau d'avancement si vous avez atteint au moins le 7^{ème} échelon (au lieu de 1 an d'ancienneté dans le 6^{ème} échelon) et au moins 5 ans de services effectifs dans un corps ou emploi du niveau de la catégorie B.



Pour toute information complémentaire, veuillez prendre contact avec le gestionnaire RH de votre direction.



REVALORISATION DE LA CATEGORIE C

La revalorisation de la grille de la catégorie C, applicable dès le 1^{er} février 2014, présente les améliorations suivantes :

- un nouveau bornage indiciaire pour 2014
- une attribution de 5 points d'indice majoré en 2015 sur l'ensemble de la grille pour toutes les échelles et tous les échelons
- la création d'un 12^{ème} échelon pour les échelles 4 et 5 ainsi qu'un 9^{ème} échelon pour l'échelle 6
- le reclassement des agents sera effectué à échelon égal

L'ancienneté retenue pour le reclassement est celle acquise au 1^{er} janvier 2014.

Elle est conservée soit :

- . en totalité (AA)
- . pour moitié (1/2AA)
- . aux deux tiers (2/3AA)
- . au trois quarts (3/4AA)

- une durée cumulée échelles 3 et 4 de 26 ans

- une durée cumulée recrutement concours de 30 ans.

Agent Administratif Principal de 1^{ère} classe (Echelle 6)

Grille actuelle 2013			Reclassement	Grille au 1er janvier 2014			
Ech	IM	Durée	Ancienneté retenue	Ech	IM	Durée	Gain IM 2013/2014
				9	457		27
ES/8	430		AA	8	431	4	1
7	416	4	AA	7	417	4	1
6	394	4	3/4AA	6	395	3	1
5	377	3	AA	5	380	3	3
4	360	3	2/3AA	4	365	2	5
3	347	3	2/3AA	3	350	2	3
2	336	2	1/2AA	2	340	1	4
1	325	2	1/2AA	1	333	1	8

AA : Ancienneté Acquisse

Agent Administratif Principal de 2^{ème} classe (Echelle 5)

Grille actuelle 2013			Reclassement	Grille au 1er janvier 2014			
Ech	IM	Durée	Ancienneté retenue	Ech	IM	Durée	Gain IM 2013/2014
				12	402		10
11	392		AA	11	393	4	1
10	379	4	AA	10	380	4	1
9	362	4	3/4AA	9	371	3	9
8	350	4	3/4AA	8	355	3	5
7	338	4	1/2AA	7	341	2	3
6	328	3	2/3AA	6	334	2	6
5	318	3	2/3AA	5	327	2	9
4	314	3	2/3AA	4	325	2	11
3	313	2	AA	3	323	2	10
2	312	2	1/2AA	2	322	1	10
1	311	1	AA	1	321	1	10

AA : Ancienneté Acquisse

Agent Administratif de 1^{ère} classe (Echelle 4)

Grille actuelle 2013			Reclassement	Grille au 1er janvier 2014			
Ech	IM	Durée	Ancienneté retenue	Ech	IM	Durée	Gain IM 2013/2014
				12	377		8
11	369		AA	11	370	4	1
10	356	4	AA	10	363	4	7
9	345	4	3/4AA	9	349	3	4
8	335	4	3/4AA	8	340	3	5
7	325	4	1/2AA	7	327	2	2
6	316	3	2/3AA	6	324	2	8
5	314	3	2/3AA	5	322	2	8
4	313	3	2/3AA	4	321	2	8
3	312	2	AA	3	320	2	8
2	311	2	1/2AA	2	319	1	8
1	310	1	AA	1	318	1	8

AA : Ancienneté Acquisée

Agent Administratif et Adjoint Technique de 2^{ème} classe (Echelle 3)

Grille actuelle 2013			Reclassement	Grille au 1er janvier 2014			
Ech	IM	Durée	Ancienneté retenue	Ech	IM	Durée	Gain IM 2013/2014
11	355		AA	11	358		3
10	338	4	AA	10	345	4	7
9	326	4	3/4AA	9	333	3	7
8	319	4	3/4AA	8	327	3	8
7	315	4	1/2AA	7	323	2	8
6	314	3	2/3AA	6	321	2	7
5	313	3	2/3AA	5	320	2	7
4	312	3	2/3AA	4	319	2	7
3	311	2	AA	3	318	2	7
2	310	2	1/2AA	2	317	1	7
1	309	1	AA	1	316	1	7

AA : Ancienneté Acquisée

Pour Force Ouvrière, malgré ces quelques améliorations, cette nouvelle grille n'a rien à voir avec une véritable revalorisation de la grille indiciaire et des carrières de la catégorie C.

Force Ouvrière revendique plus que jamais :

- l'augmentation immédiate de la valeur du point d'indice de 5%
- le rattrapage de la perte de pouvoir d'achat depuis 2000
- un démarrage de la grille à 120% du SMIC
- la suppression du grade d'adjoint administratif de deuxième classe pour une grille sur 3 échelles
- une carrière sans barrage et l'accès au grade supérieur dès que les agents remplissent les conditions statutaires
- une augmentation des taux de promotion pour l'avancement de grade.

N'hésitez pas à contacter vos élus FO-DGFIP