



LA FEUILLE INFO

Le journal de la CGT Finances Publiques de Saône et Loire

Octobre 2014 n°62

Note Militante Spéciale Rémunération

SALAIRES, REGIME INDEMNITAIRE, POUVOIR D'ACHAT :

DES LUTTES A DEVELOPPER

Remis le 4 février 2013 au Premier Ministre, le rapport Pêcheur annonçait la couleur sur la stratégie du gouvernement s'agissant de la définition du nouveau cadre salarial visé pour les fonctionnaires. Instauration de corps interministériels, harmonisation des régimes indemnitaires en les nivelant vers le bas, rémunération au mérite, avancement au profil, gestion R.H confiée aux Préfets de Région, **les idées n'y manquent pas pour liquider les garanties collectives dans leur ensemble !**

Le 19 mai dernier s'est ouvert le chantier « *Parcours professionnels, carrières et rémunérations* » de l'agenda social de la Fonction publique. Pour réaliser une transformation globale de la fonction publique, le relevé de décision, rédigé à cet effet, fixe trois priorités articulées autour :

- de la réforme de l'architecture statutaire ;
- des rémunérations ;
- sur « la simplification et l'amélioration » de la gestion des agents.

L'objectif est bien de généraliser la mobilité forcée directionnelle et supra-directionnelle pour accompagner les suppressions et restructurations de services. Ils veulent programmer la casse du statut général et des statuts particuliers.

Dans ce contexte, les travaux d'harmonisations indemnitaires conduits à la DGFIP ont fait l'objet d'une bataille déterminée de la part de la CGT Finances publiques avec l'objectif qu'aucun agent ne soit perdant. Si cette bataille n'a pu être gagnée en totalité, la pugnacité de notre syndicat a néanmoins permis qu'il en soit ainsi pour l'essentiel des agents.

Bien évidemment, cette harmonisation ne répond en aucune manière à la revendication portée en permanence par la CGT d'une vraie revalorisation du régime indemnitaire avec intégration progressive dans le traitement indiciaire, et encore moins à l'exigence d'une augmentation du point d'indice bloqué depuis juillet 2010.

Le versement d'une prime d'accueil, ne bénéficiant pas à tous les agents effectuant cette mission, constitue une nouvelle provocation. Sans compter la

revalorisation de la grille C annoncée pour le 1^{er} janvier 2015 et devant servir à payer l'augmentation des cotisations retraites !

Le pouvoir d'achat, la revalorisation des salaires et du régime indemnitaire constituent donc des pierres angulaires des luttes à développer en cette rentrée et un sujet crucial à débattre avec les personnels.

Nota bene : les éléments de cette note concernent avant tout les B et C (des ajustements peuvent encore intervenir, et CGT interviendra en ce sens) et un guide complet sera fait pour l'ensemble des personnels.



BANQUEZ POUR NOS SALAIRES

PAS POUR LES
ACTIONNAIRES

La relance
économique
passe par

NOUS !

la
cgt

Quelques rappels sur la rémunération

POINT 1 : LE TRAITEMENT BRUT

Le traitement brut mensuel (TBM) est calculé selon la formule suivante : $TBM = (\text{Indice Majoré} \times \text{Valeur annuelle du traitement de l'IM 100}) / 1200$.

Pour plus de facilités on utilise souvent la **valeur du point d'indice mensuel**. Depuis le 1^{er} juillet 2010, celui-ci est actuellement de **4,6303 €** ($= 5\,556,35/12/100$).

Il suffit de multiplier l'Indice Majoré par la valeur du point. Pour mémoire, l'indice brut est l'indice de carrière. Il sert à déterminer l'échelon auquel un fonctionnaire est reclassé en cas d'avancement de grade, de promotion interne, de détachement, etc.

Les correspondances entre indices bruts et indices majorés sont fixées par décret.

Exemple de modalité de calcul de traitement brut indiciaire pour un Contrôleur 1^{ère} classe

Echelon : 3^{ème} / Indice majoré : 340

- Méthode1 de calcul :
 $(340 \times 5556,35) / 1200 = 1574,30 \text{ €}$
- Méthode2 de calcul :
 $(340 \times 4,6303) = 1574,30 \text{ €}$

**DES GRILLES
INDICIAIRES
ASPHIXIEES**

**REVENDEICATIONS
CGT**

Catégorie	Niveau de recrutement	Amplitude de la grille
C	CAP, BEP, BEPC	1 950 à 3 900 €
B	BAC	2 400 à 4 800 €
A	BAC +3	3 300 à 6 600 €
A+	Encadrement supérieur	3 750 à 7 500 €

Date d'effet	Valeur de l'indice 100
1er juillet 2010	5 556,35 €
1er octobre 2009	5 528,71 €
1er juillet 2009	5 512,17 €
1er octobre 2008	5 484,75 €
1er mars 2008	5 468,34 €

Date d'effet	Valeur du point d'indice
1er juillet 2010	4,63 €
1er octobre 2009	4,61 €
1er juillet 2009	4,59 €
1er octobre 2008	4,57 €
1er mars 2008	4,56 €

Echelon	IM	Traitement brut
Inspecteur		
1ère échelon	349	1 615,97 €
échelon terminal	658	3 046,74 €
Différence	309	1 430,76 €
AMPLITUDE CATEGORIE A	46,96%	1 430,76 €
CATEGORIE B		
Contrôleur Principal		
1ère échelon	365	1 690,06 €
échelon terminal	562	2 602,23 €
Différence	197	912,17 €
Contrôleur 1ère Classe		
1ère échelon	327	1 514,11 €
échelon terminal	515	2 384,60 €
Différence	188	870,50 €
Contrôleur 2ème Classe		
1ère échelon	321	1 486,33 €
échelon terminal	486	2 250,33 €
Différence	165	764,00 €
AMPLITUDE CATEGORIE B	42,88%	1 115,90 €
CATEGORIE C		
Agent Principal Administratif 1ère classe		
1ère échelon	333	1 541,89 €
échelon terminal	457	2 116,05 €
Différence	124	574,16 €
Agent Principal Administratif 2ème classe		
1ère échelon	321	1 486,33 €
échelon terminal	402	1 861,38 €
Différence	81	375,05 €
Agent Administratif		
1ère échelon	318	1 472,44 €
échelon terminal	377	1 745,62 €
Différence	59	273,19 €
AMPLITUDE CATEGORIE C	30,42%	643,61 €

POINT 2 : LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) a été instituée, suite au protocole d'accord conclu le 9 février 1990 sur la rénovation de la grille des classifications et des rémunérations des trois fonctions publiques, par la loi n° 91-73 du 18 janvier 1991 modifiée. Elle s'applique à tous les fonctionnaires.

C'est un nombre de point d'indice nouveau majoré ajouté au traitement brut et attribué par décret dans 2 types de situations :

- ✓ Pour ceux effectuant des fonctions particulières ;
- ✓ ou soit en fonction de l'exercice des fonctions dans une zone géographique particulière.

Les deux ne sont pas cumulables.

Méthode de calcul (rémunération mensuelle) : Nombre de points NBI x Valeur du point d'indice

A. La NBI Géographique :

En 2012, elle représentait plus de 81,82% de l'enveloppe et 20 477 agents. Dans la réunion technique d'approfondissement du 15 mai 2012, l'administration fournissait les chiffres suivants :

	NBI « géographique »	NBI « fonctionnelle »	Total
Filière fiscale	176 400 points	4 520 points	180 920 points
Filière gestion publique	76 624 points	51 700 points	128 324 points
Total	253 024 points	56 220 points	309 244 points
	81,82 %	18,18 %	100,00 %

Dans le cadre de l'harmonisation indemnitaire, il a été décidé de procéder aux ajustements indiqués dans le tableau ci-dessous établissant **une situation comparative mensuelle**.

CATEGORIE	SITUATION AVANT		SITUATION APRES	
CADRE C	Points	Montant	Points	Montant
FF*	16	74,08 €	16	74,08 €
GP **	10	46,30 €		
CADRE B	Points	Montant	Points	Montant
FF	10	46,30 €	12	55,56 €
GP *	12	55,56 €		

Seuls les agents, de catégorie B et C exerçant des fonctions en région Ile-de-France (sauf ceux exerçant en Centrale) ou dans le département des Alpes-Maritimes, en bénéficient.

- **Mais la DG a introduit une condition de non cumul de la NBI et du régime TAI fortement contestée par la CGT non convaincue par les arguments juridiques apportés !**

* Les agents des ateliers de scannage et de finition n'avaient que 13 points.

**La condition d'ancienneté de 2 ans qui existait dans la filière gestion publique est supprimée.

- Justifiée en son temps par la cherté de la vie mais aussi par la nature particulière du tissu fiscal, les évolutions actuelles (dégringolade du pouvoir d'achat, complexification de la législation fiscale, relations de plus en plus tendues avec les usagers en raison de la crise systémique et dérivées sociétales poujadistes) **ne nous fondent-elles pas à revendiquer, pour tous les agents de catégorie C et B, l'octroi de cette N.B.I ?**
- **Les restrictions budgétaires ne sauraient tenir lieu d'arguments contraires d'autant plus lorsque le gouvernement, avec son pacte de responsabilité, trouve 50 milliards pour venir gonfler les profits du patronat qui continue à licencier, à précariser les salaires et l'emploi !**

B. La NBI Fonctionnelle, largement revue !

En 2012, elle représentait 18,18% de l'enveloppe et 3166 agents (dont 1260 agents des EMR). **Ce dispositif est dorénavant centré uniquement** sur la mission de renfort. La dotation de **20 points de NBI** existante dans une filière a été étendue à l'ensemble des agents des catégories **B et C** composant les équipes de renforts, soit 2320 agents (chiffres 2012).

Le décret et l'arrêté du 21 juillet 2014 (présentés au CTR de Janvier), « fixant les listes d'emplois éligibles », confirmait le maintien et l'harmonisation de la NBI « géographique » et le choix unique de la NBI pour les EDR. La volonté de remettre en cause la NBI pour les informaticiens.

La situation des agents pour lesquels la NBI n'est pas reconduite est précisée dans la note du 27 mai 2014 (pour les B et C).

Suite à la redéfinition des bénéficiaires de la NBI, certains agents ne seront plus éligibles à la NBI fonctionnelle qu'ils perçoivent actuellement. Néanmoins, s'ils remplissent les conditions d'éligibilité à la NBI dite « géographique », ils bénéficieront des attributions prévues pour leur catégorie.

Selon les personnels concernés, la suppression du bénéfice de la NBI donnera lieu :

- soit à une compensation intégrée dans le montant de l'ACF allouée au titre des sujétions pour fonctions particulières ;
- soit à une compensation via un maintien de rémunération à titre individuel (pour un temps limité selon les conditions indiquées dans la note du 27mai).

Personnels pour lesquels la compensation se fera par l'ACF « Sujétion pour fonctions particulières »

- les personnels de catégorie B commissionnés (et les huissiers) ;
- les personnels de catégorie B et C exerçant dans les centres impôts service ;
- les personnels du service des concours de l'ENFIP (ex-filière fiscale, la NBI a déjà été prise en compte dans l'harmonisation indemnitaire) ;
- les opérateurs photogrammètres.

Personnels pour lesquels la compensation se fera par un dispositif spécifique de maintien de rémunération à titre individuel sous forme d'ACF « transposition »

- les personnels de la redevance exerçant des fonctions de contrôle ;
- les agents enquêteurs ;
- les personnels de catégorie B et C assistants auditeurs ;
- les secrétaires de direction ;
- certains personnels de catégorie B et C, exerçant des fonctions de chargé de mission informatique et bureautique (CMIB) lorsqu'ils ne perçoivent pas la TAI ;
- les personnels d'ESI exerçant des fonctions de préparation pour les applications FICOBA et SPI.

Le complément d'ACF « transposition » pour les personnels de la Région Ile de France et des Alpes Maritimes sera minoré des points supplémentaires de NBI géographique obtenus dans le nouveau dispositif (+2points pour les B filière fiscale, + 6 points pour les C filière gestion publique).

Les agents qui percevront un complément d'ACF à titre personnel le conserveront tant qu'ils occuperont les fonctions pour lesquelles la NBI fonctionnelle était versée dans l'ancien dispositif.

➤ **Deux constats sous forme de carton rouge :**



1° L'impossibilité d'avoir une réflexion de fond sur l'attribution de la NBI sous prétexte d'une enveloppe budgétaire contrainte.

2° L'introduction du non cumul NBI/TAI qui pénalise des personnels des services informatiques de la RIF et des Alpes Maritimes. L'exclusion de la NBI géographique des personnels des EDR qui bénéficient de la NBI fonctionnelle.

POINT 3 : L'INDEMNITE MENSUELLE DE TECHNICITE (IMT)

Elle concerne l'ensemble des agents titulaires ou non, sauf :

- les auxiliaires ;
- les expéditionnaires rémunérés à l'élément.

Elle a été attribuée à tous les agents de l'ex-MINEFI grâce au long mouvement social de 1989 et elle est fondée sur les dispositions de l'article 126 de la loi de finances pour 1990.

C'est un montant fixe de 101,98 € mensuel. Elle comprend la prime de fusion de 350 euros.

POINT 4 : L'INDEMNITE D'ADMINISTRATION ET DE TECHNICITE (IAT)

Fixée par le décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002, elle concerne principalement :

- Les agents de catégorie C ;
- Les agents B dont la rémunération est au plus égale à l'indice brut 380 ;
- Les contractuels handicapés de catégorie C

Son calcul : C'est 8,33 % du traitement brut.

Exemple : Un Agent Principal de 2^{ème} classe perçoit

un traitement brut de $327 \times 4,6303 \text{ €} = 1514,11 \text{ €}$.

Son IAT est égale à $1514,11 \text{ €} \times 8,33\% = 126,13 \text{ €}$

POINT 5 : INDEMNITE FORFAITAIRE POUR TRAVAUX SUPPLEMENTAIRE (IFTS)

Elle concerne l'ensemble des agents à l'exclusion :

- Des agents percevant l'IAT ;
- Des inspecteurs-élèves d'origine externe pendant leur formation théorique ;
- Des chefs de postes comptables non centralisateurs.

Son calcul est le même que celui de l'IAT.

**PETITION NON TITULAIRE CGT
(notamment pour le versement de
l'IAT)**

<http://www.financespubliques.cgt.fr/spip.php?article12363>

- les modalités de remplacement des agents non titulaires, avec proposition en priorité des heures libérées aux autres contractuels du département ;
- l'évaluation des agents non-titulaires ;
- les conditions de vie au travail et les problématiques liées au temps de travail ;
- la visite médicale annuelle ;
- les problèmes de mise en œuvre de l'indemnité horaire pour le travail normal de nuit et de l'indemnité horaire pour le travail du dimanche et des jours fériés ;
- le versement de l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) aux agents non titulaires ;
- la généralisation de la subrogation au régime de sécurité sociale pour les personnels non titulaires de la DGFIP ;

**SIGNONS
MASSIVEMENT !**

Le nouveau billet de 0 euro



Pour ceux qui n'ont pas un rond !

POINT 6 : L'ACF ET LA PRIME DE RENDEMENT



1. L'allocation complémentaire de fonction

Elle a été instituée par le décret n°2002-710 du 2 mai 2002. Un nouvel arrêté d'application a entièrement renouvelé le dispositif d'ACF, tant pour la **valeur du point, fixée à 55,05 €**, que dans ses critères d'attribution.

Désormais, tous les agents ont vocation à percevoir l'ACF, selon au moins l'un des 4 nouveaux critères : « technicité », « sujétions pour fonctions particulières, responsabilité particulière », « expertise et encadrement ».

Les agents de catégorie B et C étant uniquement concernés par les critères technicité et sujétions pour fonctions particulières.

A - L'ACF – Critère technicité

Le critère “technicité” est attribué à l'ensemble des agents de catégorie A, B et C, quelles que soient les fonctions exercées. Il constitue avec la prime de rendement le socle des régimes indemnitaires fusionnés.

Un niveau unique d'ACF critère “technicité” a été défini pour chaque catégorie de personnels.

Catégories	Nombre de points	Montant annuel
Agents A	70 points	3853,50 €
Agents B	40 points	2202,00 €
Agents C	22 points	1211,10 €

Mode de calcul : Nombre de points X la valeur du point :

Dans le cadre de l'application des nouveaux barèmes, la valeur du point ACF est fixé à 55,05 euros pour tous les agents. Ainsi, un agent cadre B percevra un brut mensuel ($40 \times 55,05 / 12$) de 183,50 €uros.

B – L'ACF – Critère « sujétions pour fonctions particulières » des C et B

En complément du socle PR + ACF technicité, certains agents (**équipes de renfort, géomètres, assistants géomètres, B et C des brigades de vérification, agents des SPF, CIS, Centres Encaissements...**) vont percevoir une attribution d'ACF « sujétions pour fonctions particulières » au titre de l'exercice de fonctions spécifiques (se référer au barème). **Le mode de calcul est identique à celui de l'ACF critère technicité.**

2. La prime de rendement

La Prime de rendement résulte du décret n°45-1753 du 6 août 1945, elle concerne les agents de l'ex-MINEFI et ne peut excéder 18% du traitement le plus élevé du grade.

Cette prime demeure différenciée selon la localisation d'affectation des agents, à savoir en région Ile de France (RIF) ou hors Ile de France (Hors RIF) et un barème unique a été réalisé.

Des discussions sont toujours en cours sur la périodicité du versement de la prime de rendement, l'objectif de la DG étant d'aller vers la mensualisation comme pour les personnels issus de la filière gestion publique. La mensualisation est déjà appliquée pour :

- Les nouveaux promus par concours (quelle que soit leur filière d'origine pour les internes) ;
- Tous les AFIPA.

3. Harmonisation indemnitaire

a. Rappel historique des principes de l'harmonisation

Avec la fusion des deux administrations, E WOERTH, ministre de l'époque, a lancé, dès janvier 2009, les travaux d'harmonisation des différents régimes indemnitaires. Son objectif n'était pas fondé sur le respect de l'égalité de traitement des agents mais sur la minimisation des coûts.

Le principe retenu a consisté à un exercice de comparaison du net à payer catégorie par catégorie et échelon par échelon. Pour vendre sa mesure, le gouvernement d'alors avait mis en évidence le versement d'une prime de fusion pérennisée dans l'IMT et la GIPA, bien que celle-ci s'inscrive purement dans le champ fonction publique.

Cette méthode se situait aux antipodes des revendications portées par la CGT (**qui avait alors été la seule à ne pas valider les propositions du ministre**), plaidant pour une harmonisation des régimes indemnitaires et non une harmonisation globale.

Pétition CGT Finances Publiques du 14 avril 2014

<http://www.financespubliques.cgt.fr/spip.php?article12232>

Les agents soussignés, de la Direction...revendiquent :

- ▶ Une harmonisation des régimes indemnitaires par le haut, notamment pour les inspecteurs de direction avec l'attribution d'une ACF à hauteur de 2000€ ;
- ▶ Une compensation des IFDD et de l'IST sans aucun perdant, avec la prise en compte de toutes les situations particulières liées à l'exercice des missions ;
- ▶ La prise en compte pour les équipes de renfort du régime indemnitaire existant pour les EDRA et des modalités de frais de déplacements sans recul par rapport à l'existant ;
- ▶ Le maintien de l'attribution de la NBI « géographique » pour les informaticiens qui bénéficient du régime indemnitaire « TAI » lié à leurs qualifications ;
- ▶ Un régime indemnitaire pour les personnels de l'accueil qui reconnaisse réellement les contraintes particulières, la revalorisation de l'indemnité annuelle pour les caissiers, l'attribution de l'ACF « sujétions » à tous les personnels du CGSR (centre de gestion du service des retraites) ;
- ▶ L'ouverture de discussions sur le régime indemnitaire des personnels non titulaires.



Pour la CGT (comme elle l'avait écrit au moment de la présentation des dispositifs) harmoniser les régimes, cela voulait donc dire une harmonisation des primes, une par une, en s'alignant sur le régime le plus favorable, ce qui devait se traduire par une ACF harmonisée sur le régime de la DGI et une Prime de rendement harmonisée sur le régime de la DGCP. Ce qui permettait ainsi de définir un « socle commun » s'appliquant à tous les régimes, standards, spécifiques et atypiques... Et ce qui n'excluait pas, par ailleurs, les particularités des régimes indemnitaires des deux ex-directions, issues de l'histoire et des luttes sociales.

b. La méthode retenue pour l'harmonisation indemnitaire



La méthode de calcul de l'administration a été réalisée en comparant la totalité du régime indemnitaire annuel perçu à corps – grade – échelon équivalents dans chaque filière :

$$\text{IAT ou IFTS} + \text{Prime de rendement} + \text{ACF} = x \text{ €}$$

C'est sur cette base qu'a été définie l'harmonisation. Elle a été réalisée pour les régimes standards A, B et C sur trois années à compter du 1^{er} janvier 2009.

Elle s'est traduite, par exemple, par l'attribution d'une « ACF harmonisation » aux agents de la filière gestion publique, de 484 à 511€ pour les C et de 1156 à 1293 € pour les B.

Pour les cadres supérieurs, le rythme fixé a été de 4 ans à raison d'un quart chaque année de 2009 à 2012.

COMPARAISON HARMONISATION DE L'ADMINISTRATION ET REVENDECTION CGT (C et B)							
CATEGORIE /GRADE	ADMINISTRATION			CGT			GAIN ANNUEL
	ACF	PR	Total	ACF	PR	Total	
CATEGORIE C							
RIF							
AA/AT 1ère Classe	1 211,10 €	1 809,39 €	3 020,49 €	1 280,73 €	2 539,32 €	3 820,05 €	799,56 €
AAP2/ATP2 et 1ère Classe	1 211,10 €	1 888,47 €	3 099,57 €	1 280,73 €	2 617,64 €	3 898,37 €	798,80 €
HORS RIF							
AA/AT 1ère Classe	1 211,10 €	1 730,31 €	2 941,41 €	1 280,73 €	2 438,76 €	3 719,49 €	778,08 €
AAP2/ATP2 et 1ère Classe	1 211,10 €	1 809,39 €	3 020,49 €	1 280,73 €	2 512,85 €	3 793,58 €	773,09 €
CATEGORIE B							
RIF							
2eme cl 1 à 7	2 202,00 €	2 733,32 €	4 935,32 €	2 483,84 €	3 785,15 €	6 268,99 €	1 333,67 €
2ème cl 8 et 1ere cl	2 202,00 €	3 592,25 €	5 794,25 €	3 065,99 €	4 057,19 €	7 123,18 €	1 328,93 €
Principal	2 202,00 €	4 064,54 €	6 266,54 €	3 182,42 €	4 411,77 €	7 594,19 €	1 327,65 €
HORS RIF							
2eme cl 1 à 7	2 202,00 €	2 614,70 €	4 816,70 €	2 483,84 €	3 640,14 €	6 123,98 €	1 307,28 €
2ème cl 8 et 1ere cl	2 202,00 €	3 356,47 €	5 558,47 €	2 988,42 €	3 897,35 €	6 885,77 €	1 327,30 €
Principal	2 202,00 €	3 828,76 €	6 030,76 €	3 104,85 €	4 230,78 €	7 335,63 €	1 304,87 €

TABLEAU COMPARATIF (FF-GP) AVANT LE BASCULEMENT DANS LE NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE (CATEGORIE C et B) POUR LES REGIMES STANDARDS

CATEGORIE C	SITUATION AVANT HARMONISATION/ FILIERE FISCALE					SITUATION AVANT HARMONISATION/ FILIERE G.PUBLIQUE				
	ACF1	ACF2	Total ACF	PR	Total	ACF	ACF Harmo	Total ACF	PR	Total
RIF										
AA/AT 1ère Classe	737,39 €	543,34 €	1 280,73 €	1 739,76 €	3 020,49 €		484,90 €	484,90 €	2 539,32 €	3 024,22 €
AAP2/ATP2 et 1ère Classe	737,39 €	543,34 €	1 280,73 €	1 818,84 €	3 099,57 €		485,64 €	485,64 €	2 617,64 €	3 103,28 €
HORS RIF										
AA/AT 1ère Classe	737,39 €	543,34 €	1 280,73 €	1 660,68 €	2 941,41 €		506,28 €	506,28 €	2 438,76 €	2 945,04 €
AAP2/ATP2 et 1ère Classe	737,39 €	543,34 €	1 280,73 €	1 739,76 €	3 020,49 €		511,24 €	511,24 €	2 512,85 €	3 024,09 €
CATEGORIE B										
RIF										
2ème cl 1 à 7	1 280,73 €	1 203,11 €	2 483,84 €	2 451,48 €	4 935,32 €		1 156,44 €	1 156,44 €	3 785,15 €	4 941,59 €
2ème cl 8 et 1ère cl	1 280,73 €	1 785,26 €	3 065,99 €	2 728,26 €	5 794,25 €	442,27 €	1 300,97 €	1 743,24 €	4 057,19 €	5 800,43 €
Principal	1 280,73 €	1 901,69 €	3 182,42 €	3 084,12 €	6 266,54 €	512,75 €	1 348,15 €	1 860,90 €	4 411,77 €	6 272,67 €
HORS RIF										
2ème cl 1 à 7	1 280,73 €	1 203,11 €	2 483,84 €	2 332,86 €	4 816,70 €		1 182,71 €	1 182,71 €	3 640,14 €	4 822,85 €
2ème cl 8 et 1ère cl	1 280,73 €	1 707,69 €	2 988,42 €	2 570,10 €	5 558,52 €	442,27 €	1 225,05 €	1 667,32 €	3 897,35 €	5 564,67 €
Principal	1 280,73 €	1 824,12 €	3 104,85 €	2 925,96 €	6 030,81 €	512,75 €	1 293,27 €	1 806,02 €	4 230,78 €	6 036,80 €

SITUATION APRES HARMONISATION INDEMNITAIRE DES REGIMES STANDARDS

COMPARAISON AVANT/APRES							
CATEGORIE /GRADE	SITUATION APRES			F FISCALE AVANT		F GESTION PUBLIQUE	
	ACF	PR	Total	TOTAL	Différence	TOTAL	Différence
CATEGORIE C							
RIF							
AA/AT 1ère Classe	1 211,10 €	1 809,39 €	3 020,49 €	3 020,49 €	0,00 €	3 024,22 €	-3,73 €
AAP2/ATP2 et 1ère Classe	1 211,10 €	1 888,47 €	3 099,57 €	3 099,57 €	0,00 €	3 103,28 €	-3,71 €
HORS RIF							
AA/AT 1ère Classe	1 211,10 €	1 730,31 €	2 941,41 €	2 941,41 €	0,00 €	2 945,04 €	-3,63 €
AAP2/ATP2 et 1ère Classe	1 211,10 €	1 809,39 €	3 020,49 €	3 020,49 €	0,00 €	3 024,09 €	-3,60 €
CATEGORIE B							
RIF							
2ème cl 1 à 7	2 202,00 €	2 733,32 €	4 935,32 €	4 935,32 €	0,00 €	4 941,59 €	-6,27 €
2ème cl 8 et 1ère cl	2 202,00 €	3 592,25 €	5 794,25 €	5 794,25 €	0,00 €	5 800,43 €	-6,18 €
Principal	2 202,00 €	4 064,54 €	6 266,54 €	6 266,54 €	0,00 €	6 272,67 €	-6,13 €
HORS RIF							
2ème cl 1 à 7	2 202,00 €	2 614,70 €	4 816,70 €	4 816,70 €	0,00 €	4 822,85 €	-6,15 €
2ème cl 8 et 1ère cl	2 202,00 €	3 356,47 €	5 558,47 €	5 558,52 €	-0,05 €	5 564,67 €	-6,20 €
Principal	2 202,00 €	3 828,76 €	6 030,76 €	6 030,81 €	-0,05 €	6 036,80 €	-6,04 €

A l'issue de l'harmonisation (2009/2011), le total du régime indemnitaire des C et B de la FGP avec l'ACF « harmonisation » était légèrement supérieur au total du régime indemnitaire des C et B de la filière fiscale. Avec la transposition dans le nouveau régime au 1^{er} juillet 2014, on constate que ces agents perdent entre 3.73€ et 6.27€ annuel. Aux cas particuliers, il n'y aura pas de garantie de maintien de rémunération.

Dans la note d'application, l'administration a bien pris le soin de préciser que celle-ci serait déclenchée pour les sommes supérieures à 10 euros annuel.

POINT 7 : LES GARANTIES DE MAINTIEN DE LA REMUNERATION DANS LE CADRE DE L'HARMONISATION INDEMNITAIRE (B et C)

Dans la fiche IV de la note du 27 mai (C et B), les modalités et principes de maintien de la rémunération sont exposés.

Nous ne commenterons pas la mesquinerie qui consiste à ne faire déclencher le seuil de garantie qu'à partir de 10 euros annuels.

La garantie de maintien de rémunération a vocation à cesser en cas de mutation pour convenances personnelles avec changement de fonctions ou dans le cas d'un changement de grade ou de corps qui s'accompagne d'un changement de fonction.

TABLEAU SOMMAIRE : quelques exemples

Bénéficiaires	ACF Transposition	Garantie Maintien Rémunération	Commentaires
certaines personnels actuellement attributaires d'IFDD	OUI		à l'exception des bénéficiaires d'IFDD au titre d'une garantie individuelle, d'une partie de l'indemnité spéciale de terrain (IST) prise en compte dans la garantie <u>annuelle</u> .
certaines bénéficiaires de la NBI	OUI		Cela concerne ceux qui bénéficiaient d'une NBI versée au titre des fonctions exercées et qui, dans le cadre du nouveau dispositif, n'est pas reconduite.
certaines agents pour lesquels les barèmes de gestion ne sont pas reconduits	OUI		agents en congé de maladie bénéficiaires de l'ACF sujétion dite «ACF 1» (filière fiscale)
Les agents qui subissent une perte de rémunération (supérieure à 10 euros annuel)		OUI	Exclusion : - les agents déjà attributaires d'un régime indemnitaire fusionné (stagiaires, cadres B et C issus d'un concours DGFIP) ; - les agents qui ne sont pas en fonction à la date de bascule et agents en position interruptive d'activité (congé parental, disponibilité, détachement) et qui réintégreront après cette date ; - les agents qui enregistrent une perte suite à la réparation d'une erreur constatée dans la liquidation de leur rémunération précédant la bascule dans le nouveau régime indemnitaire

- La CGT est déjà intervenue auprès de la DG pour signaler le mécontentement des agents qui découvrent des écarts négatifs sur leur paie de juillet. Nous attendons des réponses de la D.G mais déjà certains ajustements vont être faits (après la note du 27 mai).

POINT 8 INDEMNITE DE RESIDENCE

Très ancienne (création en 1919), l'indemnité de résidence des fonctionnaires était un correctif du salaire tenant compte du coût de la vie, plus ou moins élevé dans les différentes localités d'affectation.

Son montant dépend de deux éléments : l'indice de traitement du fonctionnaire (ou son traitement brut indiciaire) et la zone de salaire.

Son calcul :

C'est un pourcentage du traitement soumis aux retenues pour pension (la NBI rentre en compte dans son calcul), en fonction de l'un des taux figurant dans le tableau ci-après.

Les taux sont fixés suivant les zones territoriales d'abattement de salaires telles qu'elles ont été définies par l'article 3 du décret du 30 octobre 1962 et dont la circulaire FP/7 1996-2 b n°00-1235 du 12 mars 2001 établit la liste exhaustive des communes concernées.

Communes	Zone d'abattement	Zones d'indemnité de résidence	Taux de l'indemnité de résidence
Saint-Denis, Marseille, Saint-Nazaire....	0	1 ^{ère}	3 %
Roubaix, Nîmes, Meaux, Nantes...	2	2 ^{ème}	1 %
Bordeaux, Clermont-Ferrand....	3	3 ^{ème}	0 %

Exemple de calcul : Pour un AAP2 5^{ème} échelon travaillant au SIP de Montreuil : 327+16 (Points Indice Majoré + Points NBI) X 4.6303 = 47,65 euros.

- **Il est à noter que, suite au rapport Pêcheur jugeant l'indemnité de résidence comme « un dispositif incohérent et obsolète », le gouvernement ne cache pas ses intentions de supprimer cette indemnité.**

POINT 9 : INDEMNITE EXCEPTIONNELLE

Le décret 97-215 du 29 mars 1997 stipule qu'une indemnité exceptionnelle, non soumise à retenue pour pension, est attribuée aux fonctionnaires dont la première nomination (ou recrutement) dans la Fonction Publique sont intervenus avant le 1/1/98.

La cotisation maladie ne portait que sur le traitement brut ; la CSG dont l'assiette est beaucoup plus large ayant totalement remplacé la cotisation maladie au 1/1/98, il en résultait une baisse de revenus que cette indemnité exceptionnelle est censée compenser.

Le montant de l'indemnité exceptionnelle est égal à la différence, lorsqu'elle est positive, entre la rémunération versée au cours de l'année courante, nette de cotisation maladie et de CSG aux taux appliqués au 31/12/1997, et cette même rémunération nette de cotisation maladie et de CSG aux taux en vigueur au 01/01/98.

Avant le 1 Janvier 1998, le taux de cotisation était de 6,05% pour la sécurité sociale et de 2,40% pour la CSG. Depuis cette date nous cotisons uniquement à la CSG au taux de 7,50%. Il en résulte pour certains une différence significative du niveau de cotisation compensée par cette indemnité. Ce dispositif s'applique uniquement pour les agents entrés en fonction avant le 1^{er} janvier 1997.

POINT 10 : LES RETENUES SUR SALAIRE

Retenue pour pensions civiles

Elles concernent tous les fonctionnaires visés à l'article L 2 du code des pensions civiles et militaires.

- La pension civile sur le traitement brut : 9,14% du traitement brut.
- La pension civile sur la NBI : 9,14% de la NBI.
- La pension civile sur Indemnité Mensuelle de Technicité : 18 % de l'IMT en 2007, 19% en 2008, 20% à partir de 2009.

Après avoir connu une augmentation vertigineuse, passant de 7% du traitement brut au 01/07/86 à 8,9% au 01/08/89, elle était retombée à 7,85% depuis le 1er février 1991. Cette baisse était une mesure accompagnant la mise en place de la première Contribution Sociale Généralisée (CSG).

- **Avec les réformes successives des retraites de 2010 et 2012, un nouveau barème a été instauré en 2011. Il vise à faire passer, par des évolutions progressives, le taux à 10,86% à compter de 2020.**

Evolution du taux de la retenue (part agent)	
Année	Taux de la retenue
2011	8,12 %
Du 1er janvier 2012 au 31 octobre 2012	8,39 %
Du 1er novembre 2012 au 31 décembre 2012	8,49 %
2013	8,76 %
2014	9,14 %
2015	9,46 %
2016	9,78 %
2017	10,05 %
2018	10,32 %
2019	10,59 %
A compter de 2020	10,86 %

Sur la base du traitement brut actuellement applicable, le tableau ci-dessous fait une simulation des pertes annuelles en euros subies pour un agent en début et en fin de carrière de chaque catégorie, en raison des réformes. Pour les collègues, percevant de la NBI, il faut rajouter celle-ci à l'assiette de calcul.

**DES PERTES ENORMES : REVENDIQUONS 60 ANS A TAUX PLEIN
POUR UN AUTRE FINANCEMENT DES RETRAITES :
ABROGATION DES LOIS REGRESSIVES !**

PERTE ANNUELLE EN EUROS PAR RAPPORT A 2010							
		CATEGORIE C		CATEGORIE B		CATEGORIE A	
Années	Taux	Début	Fin	Début	Fin	Début	Fin
2014	9,14%	227,93 €	327,56 €	230,04 €	402,82 €	250,15 €	471,63 €
2015	9,46 %	284,47 €	408,82 €	287,16 €	502,75 €	312,21 €	588,63 €
2016	9,78 %	341,02 €	490,08 €	344,23 €	602,68 €	374,26 €	705,62 €
2017	10,05 %	388,72 €	558,64 €	392,39 €	686,99 €	426,62 €	804,34 €
2018	10,32 %	436,43 €	627,20 €	440,55 €	771,30 €	478,97 €	903,05 €
2019	10,59 %	484,14 €	695,76 €	488,70 €	855,61 €	531,33 €	1 001,77 €
A partir de 2020	10,86 %	531,84 €	764,32 €	536,86 €	939,92 €	583,69 €	1 100,48 €

La CGT Finances Publiques revendique le retour au droit au départ à la retraite à 60 pour tous les salarié-e-s avec une pension égale au minimum à 75% de la rémunération d'activité, sans décote, aucune retraite ne devant être inférieure au SMIC.



**La CGT entend refuser tout nouvel allongement de la durée de cotisation.
Un droit à départ anticipé à taux plein en retraite pour les salarié-e-s ayant exercé des travaux pénibles et/ou astreignants doit être reconnu dans tous les régimes.
Pour la CGT, âge de départ et niveau de pension doivent demeurer les objectifs principaux assignés à notre système de retraite et non une individualisation outrancière des droits couplée à une approche principalement comptable.**

Groupe de travail Fonction Publique de Juin 2014 portant sur l'abaissement dégressif du taux de cotisations retraite des fonctionnaires

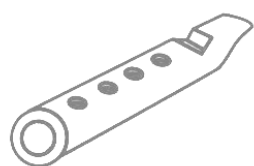


Pour « soigner » le pouvoir d'achat des fonctionnaires, le gouvernement propose une mesure visant à alléger le taux des cotisations salariales acquittées sur leur traitement mensuel brut pour leur pension de retraite. Elle s'appliquerait aux fonctionnaires et aux militaires dont le traitement indiciaire brut est inférieur à 1,5 SMIC brut (2168 € soit l'IM 468).

La baisse des cotisations salariales sera dégressive en fonction du traitement depuis 2 % pour les agents percevant une rémunération indiciaire équivalente à un SMIC jusqu'à atteindre 0,2 % pour une rémunération indiciaire équivalente à 1,5 SMIC.

Un article de loi sera proposé dans le cadre de la loi de financement pour la sécurité sociale rectificative pour 2014.

Pour argumenter, le gouvernement présente les chiffres suivants :



	Attachés d'administration FPE	Professeurs certifiés, professeurs des écoles et Professeurs des lycées professionnels	Infirmiers catégorie A FPH	Secrétaires administratifs FPE	Adjointes administratifs FPE/FPT
Gain annuel minimal pour l'agent	51 €	52 €	50 €	287 € (*)	286 € (*)
Gain annuel maximal pour l'agent	243 €	271 €	327 €	326 €	556 € (*)

(*) Au gain de la baisse de cotisation s'ajoutera pour ces catégories d'agents celui de la revalorisation de la catégorie C (5 points d'indice en 2015, soit un gain net de 235 €)



L'UGFF CGT dénonce l'illisibilité, pour ne pas dire l'incohérence de cette réforme. En effet, si une partie des fonctionnaires va, au 1er janvier 2015, « bénéficier » d'une baisse des cotisations retraites, tous les fonctionnaires, à la même date, vont subir une nouvelle hausse de 0,4 % liée aux réformes des retraites de 2010, 2012 et 2013. Mesures qui d'ailleurs continueront en 2016, 2017, 2018, 2019 et 2020.

POINT 10 : CONTRIBUTION SOCIALE GENERALISEE ET CONTRIBUTION SOCIALE GENERALISEE DEDUCTIBLE

La CSG est en place depuis le 1^{er} février 1991. La seconde depuis le 1^{er} janvier 1997. Le taux de la CSG est de 5,1%. Celui de la seconde, de 2,4%.

Avec la mise en place des contrats aidés accompagnés des exonérations (pour soit disant lutter contre le chômage), il s'agit d'une révolution radicale consistant à faire reposer le financement de la protection sociale sur les épaules des salariés !

➤ **C'est la remise en cause des principes de solidarité ! Le but –aujourd'hui parfaitement assumé- est l'anéantissement des garanties collectives et sociales du monde du travail et**

la captation de leurs revenus, « pour sponsoriser » les marchés financiers ! Aujourd'hui la CSG a totalement remplacé la cotisation d'assurance maladie de la sécu.

- La CGT Finances Publiques revendique la mise en place de mécanismes compensatoires du financement de la Sécurité Sociale permettant l'extinction progressive de la C.S.G.

Type de contribution	Base de contribution	Taux
Contribution sociale généralisée (CSG)	Totalité des revenus dans la limite de 4 fois le plafond mensuel de sécurité sociale x 98,25 %	7,5 % (dont 2,4 % non déductible du revenu imposable)
Contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS)	Totalité des revenus dans la limite de 4 fois le plafond mensuel de sécurité sociale x 98,25 %	0,50 % non déductible du revenu imposable

Lorsque la totalité des revenus dépasse 12 516 €, l'excédent est soumis en totalité (c'est-à-dire sans abattement de 1,75 %) à la CSG et la CRDS.

POINT 11 : REMBOURSEMENT DE LA DETTE SOCIALE



LES PATRONS A LA CAISSE : ABROGATION DU RDS

Institué par l'article 14 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996, voici donc le fameux RDS. Prévu initialement sur une période allant du 1er février 1996 au 31 janvier 2009, il a été prolongé de 5 ans par la loi du 19 décembre 1997 (soit jusqu'au 31/12/2014). En 2004, le plan de redressement de la Sécurité Sociale élaboré par Philippe Douste-Blazy transfère à la CADES (Caisse d'Amortissement de la Dette Sociale créée en 1996) 50 milliards d'euros supplémentaires de dette à

rembourser (35 milliards d'euros de déficits cumulés jusqu'à 2004, et 15 milliards d'euros de déficits prévisionnels de 2005 et 2006).

La date butoir de 2014 est alors abrogée et l'existence de la CRDS et de la CADES est prolongée jusqu'à extinction de la dette (disposition instituée par la loi du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie). Le taux du RDS est de 0,5%.

Les modalités de son calcul sont les mêmes que pour la CSG. Rappelons le désaccord de la CGT avec une mesure qui a consisté à transférer une cotisation sociale (l'ancienne cotisation maladie Sécu) par un prélèvement fiscal. Au-delà même du principe éminemment critiquable, signalons qu'entre janvier 1991 et fin 2009, les prélèvements sur les salaires des fonctionnaires en matière de Sécurité Sociale ont augmenté de près de 70%.

POINT 12 : CONTRIBUTION EXCEPTIONNELLE DE SOLIDARITE

Cette mesure a été mise en place par la loi du 4/11/82 et s'intitule : "contribution exceptionnelle de solidarité en faveur des travailleurs privés d'emploi". Le côté exceptionnel dure depuis...32 ans !

Type de contribution	Base de contribution	Taux
Contribution exceptionnelle de solidarité	Rémunération mensuelle nette dans la limite de 12 516 €	1 %

Les rémunérations nettes inférieures au traitement brut correspondant à l'indice majoré 309 (soit 1430,76 euros) ne sont pas soumises à la contribution exceptionnelle de solidarité.



POINT 13 : RETRAITE ADITIONNELLE FONCTION PUBLIQUE = FONDS DE PENSION « MADE IN ENRON »

Dans le cadre de la réforme des retraites menée en 2003, il a été institué en faveur des fonctionnaires des trois fonctions publiques (d'Etat, territoriale et hospitalière) un régime obligatoire, par points, permettant d'acquérir une retraite à partir de cotisations acquittées sur la base des rémunérations accessoires au traitement indiciaire : le régime de Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP).

Ce fonds de pension couvre depuis le 1^{er} janvier 2005 quelques 4,6 millions d'actifs et recense près de 51 000 employeurs publics. Le décret n°2004-569 du 18 juin 2004, pris pour l'application de l'article 76 de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, précise les modalités de fonctionnement du régime.

L'assiette du régime est représentée par les rémunérations accessoires de toute nature (primes, indemnités, supplément familial de traitement...) non cotisées au titre du régime des pensions de la fonction publique. L'assiette cotisée est limitée à 20 % du traitement annuel de l'intéressé. La cotisation est fixée à 5 % pour la part salariée et à 5 % pour la part employeur.

MISE AU PONT SUR LE RAFP : Extrait d'une déclaration de l'UGFF

Présenté comme un « régime par répartition provisionnée », le régime additionnel de la Fonction Publique mis en place dans le cadre de la Réforme des retraites de 2003 est en réalité un régime par capitalisation, appuyé sur un fond de pensions.

C'est le premier grand fonds de pension installé en France et il n'est pas neutre que celui-ci le soit dans la Fonction Publique. Le pouvoir politique a ainsi, dans le cadre de sa réforme des retraites, montré le sens qu'il entendait donner au mouvement enclenché concernant l'avenir des retraites : **celui de la capitalisation.**

POINT 14 - PRIME D'ACCUEIL : L'ARBITRAIRE CONTINUE !



Elle est de 400€ bruts pour 2013 pour un agent C ou B à temps complet exerçant les missions d'accueil généraliste au sein d'une équipe dédiée et un montant proratisé d'un minimum de 50€ pour les agents assurant cet accueil au sein de l'équipe dédiée de façon ponctuelle. Elle est cumulable avec la prime de caisse à condition que l'agent ne soit pas à temps complet sur sa fonction.

Au plan national cela concerne environ 11000 agents. **Pour la CGT Finances Publiques, le caractère restrictif de son périmètre d'application fait beaucoup de**

mécontents. Véritable usine à gaz, le dispositif de recensement de la prime accueil vient encore une fois rompre les collectifs de travail dans une logique accrue d'individualisation des carrières et des rémunérations.

La CGT Finances Publiques a exigé la plus grande transparence sur les attributions sans application encore plus restrictive : les agents faisant d'accueil et dont les fonctions ne sont pas explicitement exclues par la note doivent donc tous être attributaires de la prime accueil, **sans restriction arbitraire !**

Les CDIF, les SPF, les PRS et les Pôles Enregistrement sont exclus du dispositif par la note car considérés comme ayant un accueil « spécialisé ». Nombre d'agents font bien de l'accueil, en permanence ou en soutien, sans pour autant faire partie « formellement » d'équipes dédiées à l'accueil généraliste et seraient exclu-e-s.

C'est inacceptable ! **Pour la CGT, à partir du moment où la DG décide de mettre en place une prime d'accueil, alors toutes et tous les agents faisant concrètement de l'accueil doivent pouvoir en bénéficier !**

La Direction Générale a renvoyé à un groupe de travail à l'automne pour "ajuster" la déclinaison de cette prime (année 2014 et suivantes). Nous exigeons des mesures qui ne soient ni injustes, ni discriminatoires !

Ce dispositif boiteux mis en place par la DGFIP ne répond pas aux revendications des agents en matière de pouvoir d'achat. La CGT rappelle l'urgence de la réouverture de négociations avec les organisations syndicales nationales au niveau fonction publique sur la revalorisation du point d'indice, et au niveau ministériel et DGFIP sur l'indemnitaire, sur la base de nos revendications !

Le RIFSEEP, le nouveau cheval de Troie pour s'attaquer aux statuts, aux rémunérations et organiser la mobilité forcée des fonctionnaires au rythme des restructurations !

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 instaure le RIFSEEP. Il a vocation à devenir le nouvel outil indemnitaire de référence, applicable à tous les fonctionnaires relevant de la loi du 11 janvier 1984.

Après avoir réalisé un bilan de la prime de fonction et de résultat déjà applicable dans plusieurs administrations, le gouvernement a estimé qu'il fallait mettre en place un dispositif plus contraignant pour obliger les agents à être mobiles et permettant d'avoir une gestion plus flexible des effectifs dans la conduite des restructurations et de la liquidation des services publics.

Selon leurs propres termes, cela passe : « par une amplification du mouvement de rationalisation et de simplification du paysage indemnitaire, encore très fragmenté, via la création d'un nouveau dispositif indemnitaire de référence ».



Le RIFSEEP : Des réponses en 6 questions !

Qu'est-ce que le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel ?

Le décret n° 2014-514 du 20 mai 2014 a donc créé le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Ce dispositif va devenir le nouvel outil indemnitaire de référence, se substituant progressivement à la prime de fonctions et de résultats.

Il est centré sur une indemnité principale, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), à laquelle peut s'ajouter un complément indemnitaire annuel.

Qui est concerné ?

Le RIFSEEP est applicable à tous les corps et emplois relevant de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat. Contrairement à la PFR, il n'est pas réservé à la seule filière administrative. A partir du 1^{er} juillet 2015, c'est bien l'ensemble des corps et emplois de la Fonction Publique d'Etat **qui va intégrer ce dispositif au plus tard le 1er janvier 2017.**

Pour la DGFIP, le Directeur général a confirmé en CTR que nous n'étions pas concernés avant le 1^{er} janvier 2017.

Qu'est-ce que l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) ?

Versée mensuellement, l'IFSE constitue l'indemnité principale du dispositif RIFSEEP. A l'exception de cas fixés par arrêté interministériel, elle vise à remplacer les primes existantes.



L'article 2 du décret stipule que «le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. »

Déterminées par arrêté du ministre, « les fonctions occupées par un fonctionnaire d'un même corps ou statut d'emploi », serviront de base au calcul de l'indemnité. Elles seront réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

1° Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception

2° Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions

3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.



En clair, il s'agit bien de balayer tout rapport au grade (voire à la catégorie) et à l'ancienneté pour faire évoluer la Fonction Publique d'Etat vers une fonction publique d'emploi et non plus de carrière.

C'est la remise en cause des grilles indiciaires et du titre I. Pour s'en convaincre définitivement, il suffit de se référer au Répertoire Interministériel des Métiers de l'Etat (...et pourquoi pas aux organigrammes fonctionnels) qui pourrait être utilisé pour déterminer ses fameux groupes.

Qu'est ce que le complément indemnitaire ?

Présenté comme un bonus supplémentaire, le complément indemnitaire annuel, versé en une ou deux fractions, permet de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent.

Cette appréciation se fonde notamment sur l'entretien professionnel. Dès lors, il pourra être tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs préalablement fixés. Les attributions individuelles, fixées au regard de l'engagement professionnel de l'agent, sont comprises entre 0 et 100 % d'un montant maximal fixé par groupe de fonctions.



*ENTRETIEN
DE NOTATION*

En clair, c'est le service public à la Mc Do. Au lieu d'être évalués sur le nombre d'hamburgers fabriqués, on le sera sur le nombre de déclarations saisies (par exemple) ! C'est la généralisation du règne de l'arbitraire et de la mise en concurrence des agents contre les collectifs de travail.

L'agent pourra t-il voir son niveau de rémunération baissé?

Le gouvernement indique que « le décret garantit le maintien du niveau indemnitaire mensuel de l'agent jusqu'à ce que ce dernier change de poste et que de ce fait il n'y aura donc pas de perte de rémunération. » (se référer à l'article 6). ET APRES ?!

L'article 3 précise les conditions de réexamen du montant de l'IFSE. Trois situations sont ainsi indiquées :

1° En cas de changement de fonctions ;

2° Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;

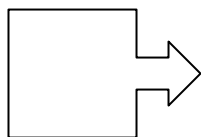
3° En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Il n'est nulle part fait mention de garantie du niveau de rémunération. A la lecture du décret, on comprend qu'en cas de non mobilité, l'agent pourra voir, tous les quatre ans, son régime indemnitaire corrigé à la baisse !

Groupe de fonctions et RIME ?

Le groupe de fonctions constituera donc la donnée de référence du nouveau dispositif indemnitaire. C'est elle qui permettra notamment de déterminer le plafond de l'IFSE et du complément indemnitaire annuel applicable à l'agent. Le RIME apparaît comme l'élément le plus susceptible d'aider à la concrétisation de cette logique mais aussi pour déterminer les profils d'agents permettant une gestion interministérielle des flux de personnels dans le cadre des restructurations.

EXEMPLE FICHE DE POSTE RIME



Chargé du contrôle des impôts patrimoniaux

Contrôle

Contrôle fiscal

Catégories A et B

Définition synthétique

Le chargé du contrôle des impôts patrimoniaux s'assure du respect, par les professionnels et les particuliers, de leurs obligations fiscales au regard notamment de l'impôt de solidarité sur la fortune (ISF) et des droits de mutations à titre onéreux ou gratuit.

Activités principales

- Suivi des obligations déclaratives : exploitation de listings recensant les redevables de l'ISF n'ayant pas souscrit de déclaration et les redevables potentiels, exploitation des extraits d'actes de cession de biens immobiliers n'ayant pas donné lieu à taxation au régime des plus-values immobilières, détection des redevables n'ayant pas souscrit de déclaration de succession
- Relance des contribuables défaillants et taxation d'office en cas de non réponse
- Réalisation de contrôles, soit à l'initiative du service (contrôle de cohérence des déclarations, analyse juridique des documents fournis, contrôle corrélé des revenus et du patrimoine), soit à la demande des signataires de déclarations de succession ou de donataires
- Instruction des affaires contentieuses

Savoirs

Droit fiscal, droit civil, droit des sociétés
Comptabilité commerciale
Applications informatiques métier

Savoir-faire

Détecter des infractions
Effectuer des requêtes dans des applications informatiques
Effectuer une recherche documentaire et réglementaire
Mettre en œuvre les procédures de contrôle
Rédiger une proposition de rectification
Conduire une négociation

Savoir-être

Autonomie
Rigueur
Objectivité
Sens de l'organisation
Sens de la confidentialité

On a la confirmation de la volonté de banaliser le travail en réécrivant de nouvelles doctrines d'emploi. POUR TOUTES SES RAISONS, IL Y A DONC URGENCE DE SE MOBILISER POUR EMPECHER L'APPLICATION D'UN TEL DISPOSITIF !!!

URGENCE SUR LES SALAIRES !!!

L'enjeu central : la valeur du point

Depuis Juillet 2010, le point d'indice est gelé. Poursuivant dans la même logique que ses prédécesseurs, le gouvernement actuel a confirmé la reconduction de cette décision jusqu'à au moins 2017. 5,5 millions de fonctionnaires sont impactés par cette mesure.



En indiquant que « L'Etat et ses opérateurs prendront toute leur part au redressement des comptes publics avec un objectif de 18 milliards d'euros d'économies à horizon 2017 », le pouvoir en place entend faire financer une grande partie du pacte de responsabilité par les fonctionnaires !

Selon l'UGFF CGT, depuis 1984, début de la politique de « désindexation des salaires sur l'évolution des prix », la valeur du point a perdu 29% par rapport à l'Indice des Prix à la Consommation. Cette chute n'a fait que s'accélérer ces dernières années.

Le pourcentage indique, pour chaque cadre catégoriel, à quel niveau se situe au dessus du SMIC, le traitement brut indiciaire des agents (en début de carrière)

CATEGORIE	1986	2007	2014
A	75,00%	23,92%	11,5%
B	24,80%	4,00%	2,80%
C	14,72%	0,05%	1,20%

De 1984 à 2006 inclus, le décrochage annuel moyen était de 1,17 %, depuis 2007 (l'élection de Sarkozy) et jusqu'à aujourd'hui, il est passé à 1,35 % par an. Sur la période depuis laquelle le gel a été décrété (juillet 2010), la perte est de 1,69 % par an.

1 million d'agents ont des traitements compris entre le SMIC et 5 % au dessus du SMIC

Et pendant ce temps-là...

Avec plus de 330 milliards d'euros, la richesse des 500 premières fortunes professionnelles de l'Hexagone a fait un bond de 25% en un an, et a été multiplié par quatre en 10 ans.

EXTRAIT DOCUMENT D'ORIENTATION

La cherté la vie avec le gel du point d'indice débouche, pour beaucoup de collègues, sur une perte substantielle du pouvoir d'achat **que ne permettent pas d'atténuer les primes de fusion distillées parcimonieusement. Enfant précarisé, conjoint sans travail, loyers inaccessibles, divorce, parents à charge... Les difficiles conjonctures familiales pèsent durement, exposant à la pauvreté de plus en plus de collègues actifs ou retraité(e)s.** Il y a urgence à revaloriser le point d'indice et les pensions !

En prônant une actualisation fréquente de la valeur du point d'indice tablée sur le rythme de l'inflation, il s'agit tout simplement de protéger les conditions de vie des agent(e)s. L'absence de rénovation significative des grilles indiciaires sur les trente dernières années, nous amène à revendiquer un rattrapage immédiat de la valeur du point d'indice dont le calcul doit permettre aux agent(e)s de retrouver la même capacité de pouvoir d'achat qu'en 1983, **date à laquelle la clause d'indexation des salaires sur les prix a été brisée et, par effet boule de neige, moment où la part des revenus du travail dans le PIB a amorcé son déclin.**

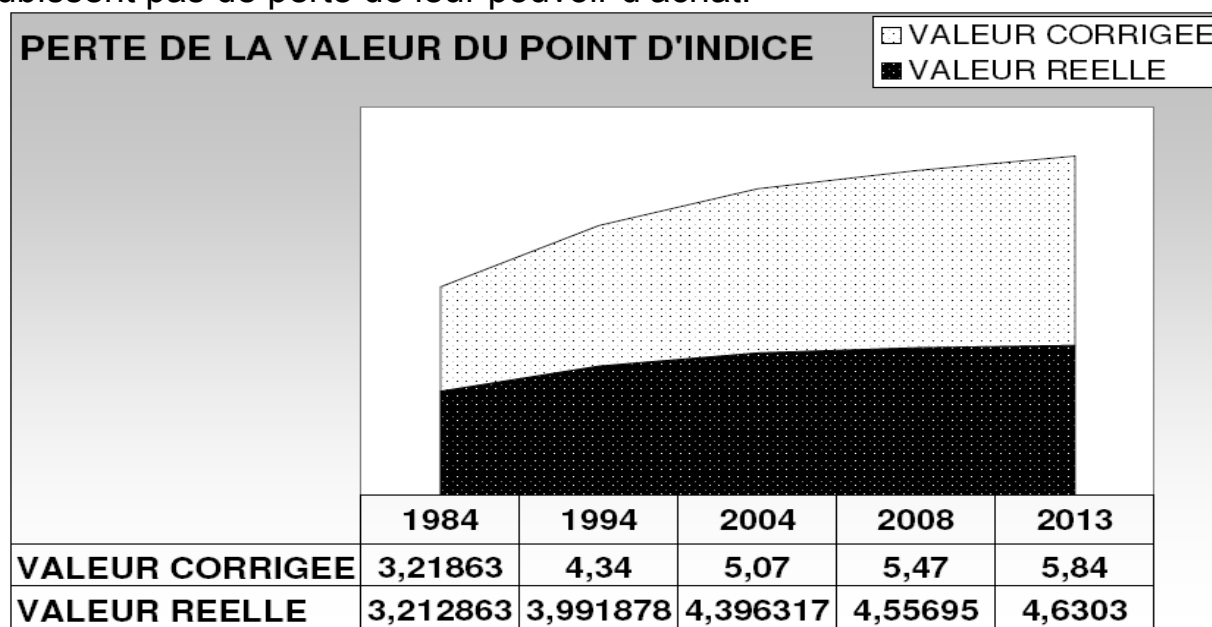
N'avons-nous pas à défendre l'obtention d'un système d'indexation automatique de la valeur du point d'indice dès lors que les prix augmentent ?

L'UGFF chiffre à 29% la perte de la valeur du point d'indice depuis 1984.

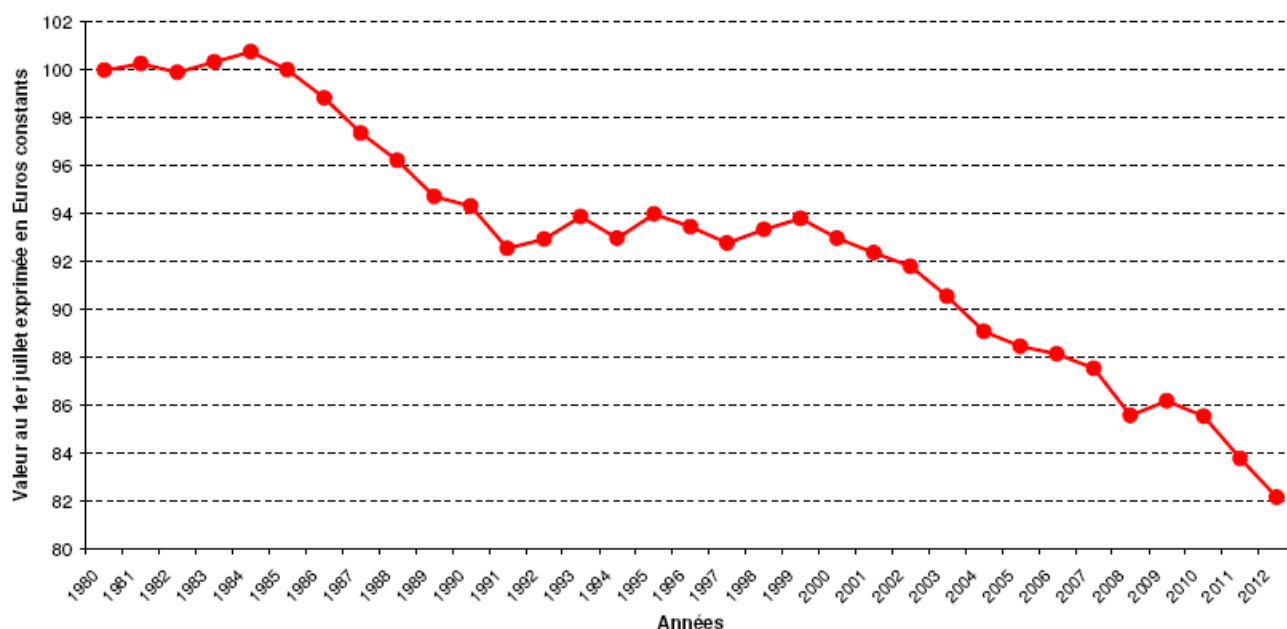
Pour la même période de référence, en fin 2013, sur la base des calculs effectués par l'INSEE, la perte serait de l'ordre de 20%.

En partant des données de cet institut, le point devrait donc se chiffrer à 5,84 euros contre 4,6303 euros, actuellement.

Réalisé à partir de ce mode de calcul, le graphique ci-dessous est composé de deux courbes. L'une indique l'évolution de la valeur du point d'indice et l'autre met en évidence l'actualisation réelle qui aurait dû être effectuée pour que les agents ne subissent pas de perte de leur pouvoir d'achat.



Fonction publique : évolution de la valeur du point d'indice
en Euros constants (au 1er juillet)
(Base 100 : 1er juillet 1980)



A partir de l'exemple d'un Agent Principal de 2^{ème} classe, au 5^{ème} échelon, célibataire, sans enfant, exerçant ses fonctions dans un SIE de Paris, le tableau ci-dessous établit un comparatif (avant harmonisation indemnitaire de juillet 2014) entre la rémunération mensuelle (hors prime de rendement, hors ACF prime d'intéressement, et mutuelle) actuellement perçue par celui-ci et celle revalorisée avec un point d'indice établi à 5,84 euros.

REMUNERATION ACTUELLE (hors prime de rendement, d'intéressement et mutuelle)				
LIBELLE		ASSIETTE	TAUX	MONTANT
A PAYER				
TRAITEMENT BRUT		327	4,6303	1514,11
TRAITEMENT BRUT NBI		16	4,6303	74,08
INDEMNITE DE RESIDENCE		1588,19	3%	47,65
INDEMNITE MENSUELLE TECHNICITE				101,98
INDEMNITE ADMINISTRATIVE TECHNICITE		1514,11	8,33%	126,13
ACF				61,45
ACF 2				45,28
TOTAL (1)				1970,67
A DEDUIRE				
RETENUE PENSION CIVILE		1514,11	9,14%	138,39
RETENUE PENSION CIVILE IMT		101,98	20%	20,40
RETENUE PENSION CIVILE NBI		74,08	9,14%	6,77
CSG NON DEDUCTIBLE		1936,19	2,40%	46,47
CSG DEDUCTIBLE		1936,19	5,10%	98,75
CRDS		1936,19	0,50%	9,68
COTISATION RAFP (cotisation retraite additionnelle fonction publique)		1514,11	1%	15,14
CONTRIBUTION SOLIDARITE		1789,98	1%	17,90
TOTAL (2)				353,49
NET A PAYER (1) - (2)				1617,18
REMUNERATION A L'INDICE 5,84 EUROS (hors prime de rendement, d'intéressement et mutuelle)				
LIBELLE		ASSIETTE	TAUX	MONTANT
A PAYER				
TRAITEMENT BRUT		327	5,84	1909,68
TRAITEMENT BRUT NBI		16	5,84	93,44
INDEMNITE DE RESIDENCE		2003,12	3%	60,09
INDEMNITE MENSUELLE TECHNICITE				101,98
INDEMNITE ADMINISTRATIVE TECHNICITE		1909,68	8,33%	159,08
ACF				61,45
ACF 2				45,28
TOTAL (1)				2431,00
A DEDUIRE				
RETENUE PENSION CIVILE		1909,68	9,14%	174,54
RETENUE PENSION CIVILE IMT		101,98	20%	20,40
RETENUE PENSION CIVILE NBI		93,44	9,14%	8,54
CSG NON DEDUCTIBLE		2388,46	2,40%	57,32
CSG DEDUCTIBLE		2388,46	5,10%	121,81
CRDS		2388,46	0,50%	11,94
COTISATION RAFP (cotisation retraite additionnelle fonction publique)		1909,68	1%	19,10
CONTRIBUTION SOLIDARITE		2208,42	1%	22,08
TOTAL (2)				435,74
NET A PAYER (1) - (2)				1995,26