

EXIGONS NOTRE DÛ !



URGENCE SALARIALE À LA DGFIP !

Au niveau de la Fonction Publique, du Ministère ou de la DGFIP, Solidaires revendique des augmentations substantielles de tous les éléments constitutifs de la fiche de paie. Ces revalorisations doivent constituer des abondements pérennes afin de reconnaître à sa juste valeur l'engagement, les compétences et le sens du service public des personnels.

La 1^{ère} des revendications concerne l'un des principaux éléments de la rémunération: le traitement indiciaire brut. Bien évidemment, pour le faire varier à la hausse il faut, d'une part, que la valeur du point d'indice augmente, et que, d'autre part le nombre de points soit abondé. En effet, depuis 20 ans, les fonctionnaires ont considérablement perdu en pouvoir d'achat. Le reste à vivre est plus maigre de mois, en mois avec l'inflation de ces deux dernières années, qui vient se cumuler à une situation déjà peu mirobolante. Les récentes annonces des revalorisations ne sont nullement à la hauteur des enjeux de la période et des attentes des agentes et agents publics. Face à une rémunération aussi inconséquente, il n'y a bien que l'administration pour s'étonner que la fonction publique, et la DGFIP au cas particulier, rencontrent autant de difficultés d'attractivité !

De quoi est réellement constituée une fiche de paie ?

Pour intégrer l'ensemble des enjeux liés à la rémunération il faut pouvoir appréhender l'ensemble des éléments constituant la fiche de paie.

Définie par la loi du 13 juillet 1983, la rémunération des fonctionnaires est établie en fonction :

- de votre corps, grade et indice
- de votre affectation
- de la localisation de votre poste

Votre bulletin de paie comporte cinq colonnes: la codification, la nature des éléments de la paie, les montants à payer et les montants à déduire et pour information.

Nombre de lignes de la fiche de paie résultent de combats, menés notamment par les syndicats, afin d'améliorer la rémunération des fonctionnaires.

À la DGFIP, la paie regroupe quelques particularités liées à la structuration même de notre administration de réseau.

À PAYER

NIVEAU FONCTION PUBLIQUE

- Traitement indiciaire brut (TIB)
- Indemnité de résidence
- SFT
- Indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire
- IAT / IFTS
- NBI
- Majoration DOM
- Remboursement domicile travail
- Participation à la PSC
- Indemnité compensatrice CSG

À PAYER

NIVEAU MINISTÉRIEL (FINANCES)

- IMT (indemnité mensuelle de technicité)

À PAYER

NIVEAU DIRECTIONNEL (DGFIP)

- ACF (allocation complémentaire de fonctions)
- Prime de rendement

Sans détailler la fiche de paye dans sa totalité, revenons sur les principaux éléments de nos fiches de paye et de nos revendications.

Le Traitement Indiciaire Brut (TIB)

La rémunération d'un fonctionnaire se compose notamment d'un traitement indiciaire (appelé également traitement de base) qui dépend :

- du corps relevant d'une des trois catégories de la fonction publique (A, B, C),
- du grade dans le corps,
- de l'échelon atteint par le fonctionnaire dans ce grade auquel est associé un indice brut. A chaque Indice Brut (IB) correspond un Indice Majoré (IM).

Depuis le 1er juillet 2023, la valeur du point d'indice majoré est de 4,92€ bruts mensuels, soit une augmentation du point de 7 centimes par rapport à 2022! Le gouvernement nous fait l'aumône...

Solidaires revendique une augmentation de la valeur du point d'indice ainsi que l'attribution de points supplémentaires pour toutes et tous.

- une revalorisation de la valeur du point à la hauteur des pertes intervenues durant les 10 ans de gel de la valeur de ce point, ce qui correspond à près de 20%
- l'attribution de 85 points (+400€) pour toutes et tous. Cette mesure permettrait une véritable réduction des inégalités
- l'indexation de la valeur du point sur l'inflation

L'indemnité de résidence

Les modalités d'attribution et de calcul de cette indemnité sont fixées par le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985.

Par une circulaire ministérielle de 2001 (N°1996 du 12 mars), trois zones sont définies pour l'ensemble du territoire. En fonction de la zone dans laquelle ils et elles sont affecté-es, les agentes et les agents perçoivent un pourcentage de leur traitement brut majoré, éventuellement majoré de la NBI.

Toutes les explications de calculs liées au zonage sont à retrouver dans notre journal «L'unité spécial rémunération».

Le Supplément Familial de Traitement (SFT)

Le Supplément Familial de Traitement (SFT) est attribué aux agentes et agents publics ayant au moins un enfant à charge au sens des prestations familiales. Les règles de liquidation du SFT sont fixées par les articles 10 et 12 du décret du 24 octobre 1985.

Le SFT comprend une part fixe et une part proportionnelle au traitement indiciaire brut qui varie en fonction du nombre d'enfants à charge.

L'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) et l'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS)

L'IAT est une prime de niveau fonction publique, versée mensuellement à la DGFIP. La dénomination varie selon les corps :

- IAT pour les agent.es de catégorie C et B dont l'indice brut est inférieur à 380,
- IFTS pour les personnels de catégorie B ayant un indice brut supérieur à 380 et pour l'ensemble des personnels de la catégorie A.

Depuis de très nombreuses années, le principe à la DGFIP est celui d'un montant annuel correspondant à un 13ème mois de salaire. L'IAT et l'IFTS représentent chaque mois 8,33% du traitement indiciaire brut.

Ainsi, cette indemnité progresse parallèlement aux augmentations du point d'indice et suit l'évolution de la carrière de l'agente ou de l'agent.

La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)

La NBI est fixée par un décret et un arrêté de juillet 2014, modifiant les textes de 1991.

Elle se décompose en deux parties :

- la partie fonctionnelle: elle est versée uniquement aux personnels de catégorie C et B affectés dans les équipes de renfort (EDR), à hauteur de 20 points, soit 93,72€/mois
- la partie géographique: elle est versée uniquement aux personnels de catégorie C et B exerçant leurs fonctions en région Île-de-France ou dans les Alpes-Maritimes. Elle s'élève à 12 points pour les B, soit 56,23€/mois et 16 points pour les C, soit 74,98€/mois

N.B : Les agent-es bénéficiaires de la prime TAI (qualification informatique) qui perçoivent le régime indemnitaire des services centraux ou de la NBI "fonctionnelle" sont exclu-es de ce dispositif.

L'Indemnité Mensuelle de Technicité (IMT)

L'indemnité mensuelle de technicité, obtenue à la suite des mouvements de grève de 1989, a été complétée mensuellement du montant de la prime de fusion (350€ annuels). La pérennisation de cette prime a été obtenue grâce au combat mené en 2008 par Solidaires Finances Publiques. L'IMT a été revalorisée en 2017 pour les personnels de la DGFIP, à l'exception des cadres relevant du corps des AFIP. Cette réévaluation s'est faite par intégration de la Prime d'Intéressement Collectif (PIC, 100€ annuels), également pérennisée grâce aux interventions de Solidaires Finances.

Le montant de l'IMT est, depuis le 01/01/2017, de :

- 94,26€ bruts mensuels pour les AFIP et hauts fonctionnaires de la direction générale
- 106,76€ bruts mensuels pour l'ensemble des autres fonctionnaires de la DGFIP.

Elle fait partie des éléments annexes au calcul de la pension de retraite. Elle s'ajoute à la pension civile de base, car c'est la seule prime donnant lieu à une retenue pour pension à un taux démesurément élevé (20%), qui lui est spécifique.

La prime de rendement

Tous les personnels de la DGFIP perçoivent mensuellement la prime de rendement en fonction de leur grade, leur échelon.

Elle est différenciée en fonction de l'affectation en Île-de-France ou en Province.

Les deux dernières augmentations de la valeur du point d'indice n'ayant eu aucune incidence sur le barème de la prime de rendement, il reste inchangé depuis plus de dix ans.

ATTENTION DANGER !

Rémunération indemnitaire variable

La réforme de la Haute Fonction Publique et la fonctionnalisation des emplois de direction de la DGFIP se sont traduites, pour les cadres concernés, par la mise en place d'un Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).

Le Nouveau Réseau de Proximité (NRP) a engendré une diminution de près de la moitié du nombre de postes comptables, impactant d'autant les possibilités de déroulement de carrière. Il en résulte un rééquilibrage des indices de la sphère comptable vers la sphère administrative, afin d'accroître l'attractivité des emplois administratifs.

L'administration a instauré un nouveau dispositif d'indices administratifs fonctionnels. Elle a institué à côté des emplois de Chef de Service Comptable (CSC), des emplois de Chef de Service Administratif (CSA). Pourront être détachés sur ces emplois les IDIV HC, IP, AFIPA, AFIP, ainsi que les attachés d'administration principaux et hors classe.

La DGFIP avait indiqué que « dans le contexte de la réforme de la haute fonction publique et de la mise en place de la responsabilité des gestionnaires publics, l'administration envisageait de modifier le régime indemnitaire des comptables publics ainsi que celui des « managers » occupant des postes administratifs à forts enjeux.

Comme c'est déjà le cas pour les emplois de direction de la DGFIP, une démarche d'adhésion au RIFSEEP pourrait être engagée. »

Pour mémoire, le RIFSEEP se compose de 2 indemnités :

- l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui est établie sur la base d'un plafond par groupe de fonctions ;
- le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) qui permet d'attribuer une part variable à chaque cadre avec un plafond également déterminé par groupe de fonctions.

Selon l'administration, la mise en place du RIFSEEP n'interviendrait que pour l'exercice 2024, en le décorrélant de l'entrée en vigueur du nouveau statut d'emploi.

Pour Solidaires Finances Publiques, l'administration met à profit les différentes réformes pour imposer progressivement le RIFSEEP. Les directeurs, les cadres supérieurs détachés sur des emplois de CSC ou de CSA... Et cette question qui résonne comme une évidence : ensuite, à qui le tour ?...

Solidaires Finances Publiques rappelle son opposition au RIFSEEP et à toute forme de rémunération dite « au mérite ».

Les Allocations Complémentaires de Fonctions (ACF)

L'ACF constitue le cœur du régime indemnitaire des personnels économiques et financiers. L'arrêté du 21 juillet 2014 refonde le régime propre aux personnels de la DGFIP avec 4 critères de référence et un barème de points attaché à chacun d'eux. La valeur annuelle du point ACF reste inchangée depuis 2009 à 55,05 euros bruts. Ses spécificités découlent de la structuration de la DGFIP. Elle est organisée selon 4 critères :

- ACF « technicité », socle commun à l'ensemble des personnels de la DGFIP à l'exception des comptables, AFIP et AGFIP,
- ACF « expertise et encadrement » attribuée aux personnels exerçant des fonctions comptables ou non comptables pour les A et A+ ,
- ACF « responsabilité particulière », attribuée aux comptables et huissiers,
- ACF « sujétions particulières », attribuée aux personnels A, B ou C exerçant des missions particulières (missions de vérification, de contrôle et de contentieux, missions de recouvrement et d'assistance, missions de production éditique à portée nationale, missions assurées au sein des services centraux et structures rattachées, missions engendrant des contraintes particulières, EDR etc.).



Retrouvez toutes nos infos et analyses sur :

<https://solidairesfinancespubliques.org/>

GPA **AGENT.ES** **SUIVEZ LE GUIDE!**
GUIDE PRATIQUE
Pour en savoir plus sur la rémunération, vous pouvez consulter le guide pratique de l'agent.e sur le site <https://gpa.solidairesfinancespubliques.org/>

LE SIMULATEUR¹ DE PAYE DE SOLIDAIRES FINANCES PUBLIQUES
LA BONNE PAYE!

- À vocation pédagogique, ce simulateur te permettra d'évaluer l'impact financier d'un changement de situation comme :
- une modification de ton temps de travail (temps plein/temps partiel),
 - une promotion (changement de grade et d'échelon),
 - une mobilité (changement de service).



¹ Ce simulateur peut être perfectible et les résultats proposés n'ont aucune valeur juridique. Solidaires Finances Publiques ne saurait être tenu pour responsable des différences qui peuvent survenir entre la fiche de paie réelle et le résultat d'une simulation. Cet outil ne peut servir de base à un contentieux administratif.

NOS REVENDICATIONS

Solidaires Finances Publiques rappelle son opposition à toute forme de rémunération au «mérite».

AU NIVEAU FONCTION PUBLIQUE

Solidaires revendique :

- Une augmentation de la valeur du point d'indice ainsi que l'attribution de points supplémentaires pour toutes et tous,
- Une revalorisation de la valeur du point à la hauteur des pertes intervenues durant les 10 ans de gel du point, ce qui correspond à près de 20%,
- L'attribution de 85 points (+400€) pour toutes et tous, mesure permettant une véritable réduction des inégalités,
- L'indexation de la valeur du point sur l'inflation.

AU NIVEAU DU MINISTÈRE

Solidaires finances revendique :

- La revalorisation à 200 € mensuels de l'Indemnité Mensuelle de Technicité, inchangée depuis 2017, avec application du taux normal de retenue pour pension civile.

AU NIVEAU DE LA DGFIP

Solidaires Finances Publiques revendique :

- La revalorisation de la prime de rendement. Les deux dernières augmentations de la valeur du point d'indice n'ont eu aucune incidence sur le barème de la prime de rendement, inchangé depuis plus de dix ans. Nous en réclamons donc logiquement la réévaluation jusqu'au plafond maximum permis par les textes,
- La revalorisation des frais de mission, des frais de scolarité,
- L'attribution de 40 points d'ACF pour l'ensemble des personnels,
- La revalorisation de la valeur du point ACF (55,05 €) inchangée depuis 2009,
- La revalorisation à 50 euros mensuels de l'allocation forfaitaire de télétravail,
- L'adaptation des ACF expertise, sujétions ou encadrement au regard de l'évolution des structures et des missions exercées par les agents de la DGFIP.

À la DGFIP, la négociation est en cours, nous pouvons agir..
ALORS SIGNEZ LA PÉTITION !