



GT indemnitaire DGFIP du 22 novembre 2016

Paris, le 21 novembre 2016

Madame, Monsieur,

compte tenu de la décision intersyndicale des organisations Solidaires/CGT/FO de ne plus participer aux groupes de travail nationaux dès lors que le Directeur Général n'opère pas une véritable inflexion dans le dialogue social, Solidaires Finances Publiques ne sera pas représenté au prochain groupe de travail indemnitaire du 22 novembre.

Le mouvement social significatif du 15 novembre et les mobilisations nombreuses qui ne cessent de se dérouler depuis des mois dans la France entière devraient vous alerter sur le degré d'exaspération des agents de la DGFIP. Nous espérons que cela conduira à une réflexion puis une inflexion sérieuse quant aux orientations suivies à la DGFIP, notamment sur le sujet des rémunérations.

S'agissant des analyses et revendications de notre organisation quant à la politique de rémunération et aux documents envoyés en vue de ce GT, vous les retrouverez dans le point d'information qui sera mis en ligne dès demain sur notre site, ainsi que dans notre dossier "PPCR et l'indemnitaire" déjà en ligne (ces documents vous sont fournis en PJ).

Ce courrier a pour seul objectif de porter à votre connaissance nos revendications et analyses.

Fonction Publique

- Fonction Publique de carrière et de statut garantissant une linéarité de carrières sans artifice budgétaire comme les ratios promus/promouvables s'agissant des passages de grade ;
- Revalorisation des grilles indiciaires avec intégration des primes dans le traitement ou a minima prise en compte de ces dernières pour la pension ;
- Revalorisation immédiate du point d'indice à hauteur de 5 € et une revalorisation immédiate et uniforme de 60 points d'indice sur toutes les grilles « chiffres » ;
- Extension et revalorisation des barèmes de points de NBI ;
- Rémunération en fonction des corps/grades/échelons, de la technicité et des sujétions sans part variable ou modulation via des systèmes comme la PFR ou le RIFSEEP qui mettent en compétition de manière détestable les personnels au mépris du collectif professionnel ;
- Transparence totale sur les régimes indemnitaires, sans exception ;
- Réduction des écarts de rémunération ;
- Revalorisation de la rémunération des apprentis et des agents recrutés via dispositif PACTE ;
- Respect de l'égalité femme/homme tant en matière d'évolution de carrière que de rémunération ;

- Prise en charge intégrale des frais engagés par les agents dans le cadre des déplacements/stages/missions, et alignement du barème des indemnités kilométriques sur celui du CGI ;
- Reconnaissance générale des agents en fin de carrière via un dispositif étendu de promotion au bénéfice de l'âge offrant un reclassement inter-catégoriel (C et B) ou une promotion de grade (A).

DGFIP

Le Directeur Général et nombre des directeurs de services assurent avec régularité leur attachement au respect de la réglementation, évidemment comme tout fonctionnaire, au dialogue social, à la transparence de manière générale et dans ce dialogue social, etc.

Les militants nationaux et locaux de Solidaires Finances Publiques, comme les agents, entendent également régulièrement des discours lénifiants du type "on n'est pas si mal que ça à la DGFIP" notamment sur le thème de la rémunération.

De toute évidence, une mise au point est nécessaire, car le déni de la réalité finit toujours par conduire à des catastrophes. Alors Solidaires Finances Publiques vous alerte dès maintenant pour que vous preniez enfin conscience, malgré votre résistance à certains changements, de la nécessité d'agir d'urgence sur le sujet.

1. Le mythe des agents DGFIP mieux payés que les autres fonctionnaires

Les ministères économiques et financiers ont de longue date la réputation d'offrir à leurs personnels les régimes indemnitaires les plus généreux, comparés à ceux en vigueur dans les autres administrations d'État comme dans les administrations territoriales et de santé publique.

Une telle situation est avérée encore aujourd'hui essentiellement pour l'encadrement supérieur et dirigeant en administration centrale aux MINEFI : IGF, Directions du Trésor et du Budget, DGAFP rattachée en gestion au ministère. S'agissant des directions à réseau comme la DGFIP, cela a sans nul doute été une réalité durant les années 70-80-90. Aujourd'hui, cette réalité est devenue un mythe pour la grande majorité des personnels.

La part des primes (rapport du total des primes sur le salaire brut global) constitue l'indicateur pivot pour juger du niveau de régime indemnitaire, toutes choses égales par ailleurs. Les grilles indiciaires des personnels de catégories C et B étant harmonisées pour l'essentiel dans toute la FPE, comme celle des inspecteurs et attachés, l'indicateur est donc pertinent.

Catégorie / corps / grade	Part des primes		
	Moyenne FPE	Moyenne MINEFI	Moyenne DGFIP
C	22,9 %	25,3 %	23,09 %
B	27,1 %	29,2 %	27,55 %
Inspecteurs (et attachés pour FPE)	31,9 %	36 % (cat A hors A+)	30,59 %

Sources : rapport annuel sur la Fonction Publique 2015, chiffres 2013 (p. 206) / bilan égalité professionnelle femme/homme des MINEFI, chiffres année non précisée (p. 42) / taux agrégé échelon par échelon du régime indemnitaire DGFIP standard hors IDF, chiffres 2014.

90 % des agents de la DGFIP sont donc rémunérés dans la moyenne de celle des agents de la FPE, voire en-dessous de cette moyenne et, au demeurant, légèrement en-deçà de la moyenne constatée dans les ministères économiques et financiers.

S'agissant des cadres supérieurs comptables, la problématique de la responsabilité personnelle et pécuniaire, ajoutée à la spécificité du statut d'emploi de CSC, empêchent toute comparaison, mais pas toute appréciation. Pour ce qui est des cadres supérieurs non comptables, la situation est toute autre. Le seul étiage de la rémunération du grade d'inspecteur principal de la DGFIP (52000 à 74000 € annuels bruts) place le niveau de rémunération moyenne du grade bien au-dessus de la moyenne FPE (56000€) à grade identique. Si les données précises sont moins certaines concernant le niveau attaché hors-classe/AFiP-adjoint et le niveau administrateur/AGFiP, il est plus que vraisemblable que la situation soit comparable voire amplifiée en termes d'écart de rémunération.

Solidaires Finances Publiques exige, dans les 4 mois, la tenue d'un CTR sur les rémunérations à la DGFIP. Le Directeur Général en a été saisi récemment par courrier.

Solidaires Finances Publiques attend de la Direction Générale le relais de sa demande au niveau ministériel, afin que l'IMT (indemnité mensuelle de technicité), bloquée depuis le 1^{er} décembre 2011 soit revalorisée, et que le taux scandaleux de retenue salariale pour pension civile soit aligné sur le taux commun. Le budget consacré à l'ex-PIC devenu abondement indemnitaire exceptionnel permet une telle avancée.

Solidaires Finances Publiques revendique, dans un premier temps, un abondement de 6 points d'ACF pour tous les agents. Solidaires Finances Publiques exige une politique de revalorisation indemnitaire permettant une réduction des écarts de rémunération.

2. Un respect de la réglementation de plus en plus défaillant

- Les saisines de notre bureau national par des agents et des militants locaux de notre organisation font apparaître trop régulièrement des pratiques RH méconnaissant la réglementation soit par négligence soit par une pratique professionnelle inappropriée, au regard des propos qui nous sont rapportés. Nombre de situations sont heureusement réglées grâce à l'argumentaire technique fourni aux personnels et/ou l'intervention de nos militants locaux. D'autres situations nécessitent la saisine des bureaux RH de centrale, comme récemment les modalités d'application de l'indemnité de stage aux agents C en formation initiale. A cet égard, il est anormal de batailler durant des mois pour obtenir d'un directeur local et de la Direction générale que soit recadré un chef de division RH affichant publiquement son mépris de la réglementation.

- Le durcissement inapproprié de la politique menée conduit également nombre d'agents à recourir au juge administratif pour trancher un contentieux. A défaut de statistiques sur ce point, nous ne pouvons que constater que ces volontés de recours se multiplient. Au niveau indemnitaire, que ce soit en matière d'attribution de NBI, de gestion d'indu de rémunération ou encore de refus d'attribution du régime indemnitaire de centrale, la justice a tranché en faveur de l'agent. Cela doit servir de leçon et conduire à une nette inflexion quant à un traitement plus souple et humain des situations contentieuses.

- Le dossier ZUS constitue l'incroyable symbole d'une méconnaissance au mieux (plus vraisemblablement d'un choix) de la réglementation durant de longues années au mépris de la tenue correcte du dossier de carrière des agents concernés et des incidences pécuniaires. Que le cynisme de l'administration en arrive à jouer la montre en espérant que les agents renoncent à leurs droits et que nous en arrivions à une multiplication des recours administratifs en dit long tant sur la dégradation du dialogue social que sur le mépris des agents.

- Le bilan social communiqué lors du CTR du 29 septembre et mis en ligne le 16 novembre sur Ulysse ne respecte pas les obligations issues du décret n°2011-184 du 15 février 2011 et de l'arrêté du 23 décembre 2013 portant application de son article 37. Le Directeur général a été saisi pour prendre ses responsabilités au plus vite sur ce sujet.

3. Une transparence et une publicité des données à améliorer

- La rémunération est totalement absente du bilan social et nombre de données relatives à d'autres thématiques le sont également. A l'heure du "big data", du tout numérique et du partage des données, voilà une pratique qui paraît préhistorique.
- Le corps des AFiP/AGFiP demeure à ce jour le seul corps de la DGFIP pour lequel l'administration refuse de communiquer les notes, barèmes et modalités précises d'application des textes réglementaires régissant leur rémunération. Cela malgré d'innombrables demandes de la part de notre organisation. Cette opacité est même exercée à l'égard des personnels concernés.
- Le temps de travail fait l'objet d'une instruction générale harmonisée accessible aisément par tout agent de la DGFIP sur l'intranet Ulysse. Les notes régissant la formation professionnelle sont librement accessibles sur le site de l'ENFiP qui a même enfin procédé à la mise en ligne de ses supports de formation initiale, suite à de nombreuses demandes de la part de Solidaires Finances Publiques. L'indemnisation des frais de déplacement fait l'objet d'un espace dédié sur Ulysse mettant à disposition de tous notes et même une FAQ. La rémunération est par contre peu accessible et quasiment indéchiffrable pour les agents. Un grand nombre de notes la régissant sont absentes ou d'accès restreint aux seuls personnels RH sur Nausicaa. Une multitude de notes ont complexifié le cadre juridique de la réglementation depuis les 2 notes fondatrices du régime unifié publiées à l'été 2014.

Solidaires Finances Publiques demande une inflexion dans la politique RH de l'administration, tant dans les services déconcentrés qu'en administration centrale, afin d'éviter la multiplication des contentieux voire des recours au juge administratif, notamment et trop souvent en matière de rémunération.

Solidaires Finances Publiques exige qu'un bilan social DGFIP 2015 profondément remanié et complété soit présenté au CTR et mis en ligne sur l'intranet dans les 2 mois.

Solidaires Finances Publiques exige la communication des notes et barèmes afférents à la rémunération appliquée aux personnels de grade AfiP/ AGFiP.

Solidaires Finances Publiques exige la tenue au plus vite d'un CTR sur les rémunérations à la DGFIP.

Solidaires Finances Publiques demande qu'à l'image du temps de travail et des mutations, une circulaire unique afférente aux rémunérations des personnels de la DGFIP soit élaborée et mise en ligne en accès libre sur l'intranet dans le courant de l'année 2017.