



RIFSEEP :

un projet de régime indemnitaire à combattre !

Que se cache-t-il sous ce sigle ?

Le nouveau régime indemnitaire fonction publique que le gouvernement veut mettre en place. Un décret du 20 mai 2014 a créé ce nouveau régime, un projet de circulaire d'application vient d'être soumis aux fédérations de fonctionnaires. Un arrêté interministériel est annoncé. Le sigle signifie Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel.

Le nouveau régime indemnitaire serait à deux étages :

- l'indemnité de base (Indemnité de Fonction, de Sujétion et d'Expertise) versée mensuellement.
- et un complément indemnitaire versé annuellement.

Qui dit nouveau régime indemnitaire ne dit pas prime nouvelle.

L'indemnité de base, l'IFSE, serait créée par intégration de l'ensemble des primes actuelles qui ont le caractère d'un supplément de rémunération : prime de rendement, allocation complémentaire de fonctions, indemnité d'administration et de technicité...

Seuls seraient exclus : la Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat (GIPA), le supplément familial de traitement, les frais de déplacements car ils ne constituent pas un supplément de rémunération, les heures supplémentaires et les primes d'intéressement collectif.

Selon quels critères seraient déterminés les montants ?

Pour la détermination de l'indemnité de base, chaque agent verrait ses fonctions évaluées selon trois critères : l'encadrement, la technicité et les sujétions particulières. Cette évaluation déboucherait sur un classement dans un groupe de fonction hiérarchique. Il y en aurait 4 pour les A, 3 pour les B et 2 pour les C. Dans chaque groupe de fonction le montant de l'indemnité serait variable puisqu'il y aurait un seuil minimal et un plafond. D'ailleurs **la circulaire exclut explicitement que « la modulation de l'IFSE soit rattachée à la progression automatique de carrière de l'agent, ce quelle que soit la catégorie statutaire dont il relève »**. Le grade n'interviendrait que pour garantir un « **montant minimal fondé sur le grade détenu par l'agent** » (texte du projet de circulaire).

Quant au complément indemnitaire annuel, dont « peuvent bénéficier » les fonctionnaires (selon la formulation du décret qui montre que ce n'est pas un droit), il serait fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir, autrement dit de la côte d'amour.

Qu'est-ce que cela change ? A la fin tout.

C'est simple : aujourd'hui, nous avons la garantie et la visibilité du montant des primes que nous percevons. Leur montant résulte pour l'essentiel des statuts particuliers. Elles sont accrochées au déroulement de carrière à l'ancienneté (exemple le passage à CP entraîne une augmentation de la prime de rendement).

Demain, avec le nouveau régime, c'est l'aléa : le seul filet de sécurité consisterait dans la détermination d'un montant minimal indemnitaire fixé par grade. Au delà de ce montant minimal, c'est l'appréciation sur les fonctions exercées et la manière de servir qui détermineraient le montant des primes versées.

En réalité, il s'agit d'un acte chirurgical :

On passe d'une fonction publique où nous avons droit à un niveau de rémunération, traitement et primes, qui est fonction de notre statut (nos statuts DGFIP), où notre rémunération est garantie quel que soit l'emploi que l'administration ou bien tel ou tel chef de service nous confie, à un autre monde où tout va dépendre du fait que le chef de service ou de poste aura bien voulu de nous, ou pire encore de l'appréciation qu'il portera discrétionnairement sur les fonctions que nous exerçons et la manière dont nous le faisons.

Parce qu'il ne faut pas se faire d'illusion. Ils commencent par les primes parce que c'est possible sans remettre en cause formellement le statut. Mais comme le montre la pseudo négociation engagée par le gouvernement avec les fédérations de fonctionnaires depuis cet automne sur « *l'architecture statutaire* » de la fonction publique, le gouvernement veut aller plus loin, étendre ce système au traitement en tant que tel et supprimer purement et simplement le droit au déroulement de carrière à l'ancienneté. Alors que c'est aujourd'hui - faut-il le répéter ?- ce qui permet aux collègues de préserver peu ou prou leur pouvoir d'achat !

Tout serait changé, car dès lors que la rémunération est liée aux fonctions exercées et à la manière de servir, il est évident que l'agent aura tout intérêt à s'assurer en cas de demande de mutation qu'il est le bienvenu dans le service demandé. **On glisse d'un système où l'agent a un droit à mutation à un tout autre système où c'est le chef de service qui de plus en plus viendra faire son marché.**

Le nouveau régime indemnitaire sera « appliqué à l'ensemble des fonctionnaires, sauf exceptions, à compter du 1/01/2017 », dit le décret.

La DGFIP fera-t-elle partie des exceptions ?

C'est ce que nous serinent depuis des mois les représentants de la DG pour que les organisations syndicales se tiennent tranquilles, mais c'est infiniment peu probable. Cela pour deux raisons au moins.

D'abord le nouveau régime indemnitaire vise à réduire sensiblement le nombre de régimes indemnitaires actuellement mis en œuvre dans la fonction publique d'État. C'est même le premier objectif énoncé par la circulaire. On en connaît la raison : il s'agit d'harmoniser les régimes indemnitaires pour favoriser la mobilité d'une administration à l'autre. On conçoit donc mal, à l'heure où la DGFIP met le pied sur l'accélérateur en ce qui concerne les restructurations, ce qui risque de créer une forte contrainte en matière de mobilité concernant nombre de services ou même de résidences en particulier dans les petits départements, qu'elle laisse subsister des régimes indemnitaires spécifiques qui constitueraient autant d'obstacles à la mobilité de la DGFIP vers d'autres administrations.

Ensuite, force est de constater que la réforme indemnitaire appliquée cette année aux itinérants (vérificateurs, géomètres...) va également dans ce sens. Supprimer les indemnités forfaitaires (IFDD, IST) dont bénéficiaient les vérificateurs et géomètres et les remplacer par des ACF et un abondement de prime de rendement n'est en effet pas neutre : en raison de leur double caractère d'indemnités compensatrices de frais et de complément de rémunération, les IFDD et l'IST ne pouvaient entrer en ligne de compte dans le calcul de l'ISFE. Il fallait donc séparer les compléments de rémunération des défraiements pour permettre d'appliquer le nouveau régime indemnitaire à ces agents. La DG l'a fait sans être arrêtée par les pertes de rémunération nette imposées aux agents concernés (les ACF et la prime de rendement sont soumises à des prélèvements sociaux) et les conséquences fiscales résultant de la substitution de primes imposables à des défraiements non imposables (IFDD, IST) : jusqu'à 63% d'augmentation de l'IR prévisionnel pour un couple de géomètres !

Perrin confirme qu'il n'y aura pas d'exception DGFIP :

Le 1^o décembre, nos camarades des Bouches-du-Rhône ont été reçus en audience à Marseille par le DRH de la DGFIP, Hugues Perrin, celui qui a mis en place la réforme du régime indemnitaire DGFIP. Il a déclaré la réforme du régime indemnitaire DGFIP « *compatible* » avec le RIFSEEP. Il a ajouté : « *à ne pas le prendre, on serait dans des contours compliqués* ». Tout est dit : il n'est pas question d'une exception DGFIP.

Il ne faut donc se faire aucune illusion :

La défense de notre régime indemnitaire et de notre droit au déroulement de carrière exige le retrait du décret et du projet de circulaire d'application créant le RIFSEEP !