

L'ASSAUT DU DOUBS

Le journal de la section 25

Numéro 007-spécial RIFSEEP

EDITO..

À l'Assaut du Doubs nous n'avons pas peur de souligner ce qui ne va pas dans notre administration en général et même dans notre DDFIP en particulier. Certes nous n'avons ni assez d'espace ni assez de temps pour parler de tout ce qui ne va pas et nous aurions probablement besoin d'une dizaine de rédacteurs à temps plein pour mener cette tâche informative et d'alerte à bien mais nous faisons ce que nous pouvons.

Parce qu'ils sont nombreux les projets de nos très imaginatifs ministres pour détruire à petit feu notre administration (nous parlons justement dans ce numéro du RIFSEEP et de CAP22). Mais si seulement il n'y avait qu'eux, mais nous avons aussi droit à des décisions prises au niveau local qui alimentent ce brasier. Des agents sont ainsi formés pour un poste avant d'être soudainement affectés sur un autre poste n'ayant rien à voir, tandis que des agents qui ne peuvent pas travailler sur le poste en question s'y trouvent affectés. Pas toujours facile de comprendre la logique. Pour autant qu'il y en ait une. Tout le monde se retrouve perdant au final. Et les services et les agents.

Seulement, si nous n'avons pas peur de souligner ce qui ne va pas, nous n'avons pas peur non plus de souligner ce qui va bien. En fait nous n'avons peur de rien. De toute façon il est beaucoup plus simple de parler des choses qui vont bien, cela prend moins de temps. Nettement moins de temps, en fait carrément nettement moins de temps, et même tellement moins de temps que souvent il n'y a rien à écrire.

Mais cette fois-ci nous pouvons dire que nous avons quelque chose à écrire. À vrai dire, quelque chose qui ne concerne qu'une seule personne, mais qui pourrait en concerner d'autres, nous avons donc souhaité marquer le coup et dire ce qui allait bien. C'était pas gagné d'avance.

Une de nos collègues vit en effet une situation très particulière, une transition, c'est-à-dire qu'elle a entamé un processus pour...changer de sexe. Or le fait est que sa situation a provoqué des réactions parfaitement humaines. Évidemment il n'y avait pas raison qu'il en soit autrement, mais il y a beaucoup de choses qui ne devraient pas se produire et qui pourtant se produisent....

Le fait est que cette collègue a été victime, n'ayons pas

peur des mots, de la très bonne volonté, de la réactivité et de l'empathie des nombreux services concernés par cette transition (RH, SI, Bil, stratégie et com, prévention, liaison rem...), ainsi que de nombreux collègues sans parler bien sûr de ses camarades syndiqué-e-s, ce qui selon elle, lui a fait pas mal de bien.

Elle a donc reçu de nombreux témoignages de sympathie et elle a été touchée en plein cœur par cette chaleureuse vague d'humanité.

Cela n'est hélas pas toujours le cas. 85% des personnes trans déclarent avoir été victimes d'actes transphobes et leur taux de chômage est par exemple très supérieur à la moyenne nationale. Pour autant les trans ne sont pas des victimes nées, pas plus que les membres d'autres communautés stigmatisées. Les trans sont simplement des personnes dont le sexe qui leur a été assigné à la naissance ne correspond pas à leur identité de genre. Il n'y a en effet pas de lien systématique entre les deux. Aussi difficile que cela puisse être à comprendre, lorsque cela ne vous arrive pas à vous, c'est ainsi.

Par conséquent, il n'y a pas une fatalité de faiblesse ou de malheur qui pèse sur elles ou sur eux et les personnes trans n'ont besoin ni de pitié ni de commisération, mais d'égalité et de justice, dans le fond comme dans la forme. **Elles/ils doivent donc juste être reconnu-e-s pour ce qu'elles/ils sont, c'est à dire des êtres humains, parce que c'est simplement ce qu'ils/elles sont, des personnes comme vous et nous avec la même dignité et le même droit au respect.** Et c'est comme cela que notre collègue a été traitée dans nos services. Ça fait plaisir, non ?



LE RIFSEEP (on est en avance sur HALLOWEEN!)

Le RIFSEEP est connu dans les milieux bien informés comme le RIP (Rest In Peace ou Regarde tes Indemnités Partir). Dans les milieux mal informés, il signifie *Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel*. rien que ça. Si vous arrivez à vous souvenir de tout l'acronyme vous gagnez un mois d'avancement et vous pouvez espérer un jour réussir votre concours IP. Mais rassurez-vous, les géomètres ont jusqu'au 1er janvier 2018 pour l'apprendre et tous les autres jusqu'au 1er janvier 2019. (et c'est rassurant ça?!)

QU'EST-CE QUE C'EST EXACTEMENT QUE CE SCHMILBLICK?

Vous le savez, notre rémunération est constituée d'un traitement brut ou indiciaire et de plusieurs primes et indemnités (près de 30% de notre salaire!). Et bien, cette vilaine bête monstrueuse qu'est le **RIFSEEP** va absorber vos principales indemnités et primes pour les régurgiter sous une forme peu ragoutante d'**IFSE** et de **CIA**. (on voit tout de suite que le **I** c'est pas pour Intelligence).



D'abord l'IFSE...l'indemnité tenant compte des Fonctions, des sujétions et de l'Expertise.

Comme un David Cooperfield, le RIFSEEP fait disparaître nos primes et indemnités (IAT ou IFTS, la prime de rendement, les régimes ACF, les primes de traitement informatisé de l'information (TAI) pour les faire réapparaître sous la forme de l'IFSE...dont le niveau sera lié à la fonction exercée et **au groupe de fonction** auquel vous appartenez et ...à vos entretiens d'évaluation.

Le **groupe de fonction** est l'espace professionnel au sein duquel évolue l'agent. Ainsi chacun des postes que nous occupons appartiendra à un groupe de fonctions donné qui dépendra de notre grade. A chaque groupe de fonctions correspondra un plafond de primes annuelles (et aussi un plancher). Entre chaque groupes de fonction il pourra y avoir plusieurs centaines d'euros d'écart pour des agents de même grade et de même échelon.

Ces indemnités et primes seront donc détachées de votre traitement indiciaire brut et ne suivront pas votre changement d'échelon comme c'était par exemple le cas pour **l'IFTS** (tout de même 8,3% du traitement indiciaire). Elles ne suivront plus non plus l'évolution du point d'indice comme normalement le faisait **la prime de rendement**, même si c'était loin d'être systématique.

Le montant de l'IFSE que vous percevrez pourra évoluer, si vous changez de groupe de fonction, si vous changez de poste à l'intérieur d'un groupe de fonction, si vous changez de grade ou en fonction de votre entretien d'évaluation censé tenir compte de l'approfondissement des savoir-faire comme de la diversification des compétences, car comme chacun en a l'expérience les entretiens d'évaluations sont le temple de l'objectivité et non celui de l'arbitraire le plus total. Mais il ne bougera plus lorsque vous changerez d'échelon. Certains postes seront donc plus

intéressants que d'autres et à grade et échelon égal vous n'aurez plus le même traitement. C'est pas beau la vie ?!

Quand à l'impact de **l'entretien d'évaluation** sur nos rémunérations, nous savons tous comment cela se passe dans les faits, dans les services et nous connaissons tous son caractère arbitraire. Il ne fait pas de doute que cela va contribuer à dégrader l'ambiance entre collègues.

Et maintenant the CIA...le Complément Indemnitaire Annuel.



Cette seconde prime intégrée au RIFSEEP, permet officiellement de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir des agents. Quelle bonne blague...aucun doute que cet engagement sera évalué en toute objectivité par le supérieur hiérarchique.

Lorsqu'il sera mis en œuvre, ce complément indemnitaire sera versé annuellement, en une ou deux fractions. La détermination du montant de ce complément indemnitaire sera très simple : les attributions individuelles seront comprises entre 0 et 100% d'un montant maximal fixé par les fameux groupes de fonctions. Comme la mise en application du CIA est facultative, notre ancien Ministre a déclaré qu'il ne serait pas mis en œuvre pour les agents des catégories C et B.

Seulement, comme ce complément indemnitaire annuel ne sera pas financé par des crédits supplémentaires il devra s'autofinancer par ponction sur le budget alloué à chaque ministère. S'il est appliqué, il se traduira donc par une non-revalorisation de l'IFSE, par une diminution des volumes de promotions, par une réduction des transformations d'emplois de C en B et B en A, par des suppressions d'emplois. Autrement dit, le bonheur de quelques uns fera le malheur de tous.

Pour conclure sur cette nouvelle invention imbécile...

La mise en place du RIFSEEP revient à introduire à la DGFIP et dans toute l'administration **La Rémunération Au Mérite**. Peu importe que celle-ci ait démontré son inefficacité et ses effets délétères sur le fonctionnement des services publics au point que des pays comme les Etats-Unis, ou la Finlande soit revenu dessus! C'est pas nous qui le disons (enfin nous le disons aussi) mais l'igpde...

« Avec du recul, il est maintenant clair que l'on a probablement surestimé les effets potentiels de la rémunération à la performance. Notamment, les effets directs sur la motivation individuelle sont limités, si on les compare aux effets induits par les possibilités de promotion ou les opportunités de carrières. [...] Parce que la rémunération à la performance peut induire des comportements plus individualistes, parfois nocifs pour l'esprit du service public, certains pays comme l'Espagne, la Finlande ou les Etats-Unis ont commencé à mettre en œuvre une rémunération au mérite plus collective, par équipe ou par département. ».(IGPDE,2009)
Dans le même sens, Maya Bacache-Beauvalet, directrice de recherche au pôle économie de l'EDHEC écrivait en 2006 que des *« primes uniquement fondées sur des indicateurs quantitatifs de performance individuelle comportent un risque certain d'atteinte à la qualité et à l'égalité de l'usager devant le service public ».*

Il y aura donc un double effet néfaste, à la fois sur la qualité du service rendu à l'usager et sur nos conditions d'exercice et nos rémunérations. Deux questions se posent désormais jusqu'où iront-ils?et jusqu'où les laissera-t-on aller ? Peut-être que la réponse à ces deux questions est la même.

Les ordonnances sur le droit du travail offrent plus de libertés et de démocratie aux salariés...et ta sœur ! L'Assaut... vous offre un peu de poésie !

Liberté

par Mac. Emmanuel, Gatt. Pierre, & Eluard Paul

*Sur leurs cahiers d'écolier
Sur leur tablettes et sur leurs arbres
Sur le sable, sur la neige de leurs
maigres congés payés
J'écris ton nom*

*sur leur droit du travail
sur leurs chaînes à l'usine
sur le tapis roulant de leurs caisses
sur leur compte en banque dans le rouge
sur leurs syndicats
j'écris ton nom*

*Et par le pouvoir des lobbys et du CAC40...
Je réécris le droit du travail
Je suis payé pour te connaître
Pour te nommer*

Liberté...

*Liberté de choisir la baisse des salaires ou la porte.
Liberté de choisir plus d'heures de boulot ou la porte
Liberté de choisir plus d'heures, et moins de salaires
ou la porte
Liberté de choisir plus de flexibilité ou la porte...*

franchement c'est pas beau la liberté ?!



La DGFIP SUPPRIME ENCORE DES EMPLOIS...-1 600 en 2018, soit 1 600 raisons de faire grève...

En 2018 la DGFIP supportera l'ensemble des suppressions d'emplois de la Fonction Publique d'État, soit 1 600. Depuis sa création, la DGFIP aura ainsi perdu plus de 20 000 emplois, près de 37 000 depuis 2002. Dans n'importe quelle institution ou entreprise de la taille de la DGFIP, cela s'appellerait un plan social. Mais chez nous, non c'est la modernisation, le numérique, l'amélioration de l'efficacité, bref des contes pour enfants...

Comment est-on censé faire face ? Le gouvernement a la solution elle s'appelle: **CAP 22** ! si vous avez aimé le RIFSEEP vous allez adorer **CAP22**. CAP 22, c'est un Comité mis en place le 26 septembre par le Premier Ministre et qui aura pour mission de s'interroger sur : « l'opportunité du maintien et le niveau de portage le plus pertinent de chaque politique publique. **Cela pourra notamment le conduire à proposer des transferts entre les différents niveaux de collectivités publiques, des transferts au secteur privé, voire des abandons de missions** ». Ils nous empêchent d'accomplir nos missions et ensuite ils nous disent c'est pas grave de toute façon on va vous les enlever et les donner au privé, d'ailleurs vous voyez bien, vous n'y arrivez plus. La boucle est bouclée...comme un nœud coulant.

Bref, TOUS EN GRÈVE LE 10 OCTOBRE parce que si nous ne réagissons pas ils continueront leurs « réformes », et s'ils continuent leurs « réformes » nous allons droit à la catastrophe parce qu'ils semblent aveuglément convaincus qu'il n'y a pas d'autre horizon que le Marché et que les services publics et les fonctionnaires appartiennent au passé. A nous de monter que nous bougeons encore...ou pas. Et rappelez-vous...pour qui nos élites nous prennent quand on est pas d'accord avec elles....pour des *fainéants, des cyniques, ou des extrêmes (Macron, le 8 septembre 2017 à Athènes, dans le pays que les réformes ont justement dévasté).*

ATTENTION ! POUR INFO UN DE NOS ANCIENS COLLEGUES DES RH A OBTENU SA MUTATION CET ETE A SAINT MARTIN. IL A FORTEMENT SOUFFERT DU CYCLONE. UNE ENVELOPPE DE SOUTIEN VOUS ATTEND AU SERVICE RH-MERCI POUR LUI.
