



## Qu'est ce que l'indice ?

Cela peut sembler basique, mais pour comprendre les carrières, il faut comprendre le principe indiciaire. Alors commençons par quelques rappels:

Le point d'indice sert à calculer le **salaire brut** d'un fonctionnaire. Son traitement mensuel est ainsi calculé en multipliant la valeur du point d'indice par l'indice majoré (INM, différent de l'indice brut IB) propre à chaque fonctionnaire et défini en fonction de son échelon, son grade, son cadre d'emploi et son ancienneté

*Pour mémoire, la valeur du point d'indice s'élève à 4,69 € depuis le 1er février 2017.*

Le traitement indiciaire ainsi calculé sert de base au calcul des **pensions** pour la retraite (*pour l'instant*). En effet, à la différence du secteur privé, les indemnités et primes ne sont que très partiellement pris en compte pour le calcul des pensions du secteur public. Pour les cadres supérieurs dont le traitement comporte une part importante de primes, le différentiel traitement / pension peut s'avérer très fort (par exemple : pour un HEA 3, retraite de 3 000 € / pour un HEB 3, retraite de 3 300 €).

Enfin et c'est le plus subtil mais également le plus important, l'indice est un point de **repère**, non seulement l'indice occupé mais – surtout - l'indice maximal que peut obtenir le cadre dans son grade. On parle ici **d'indice terminal**. Plus celui-ci est élevé, plus le cadre est considéré comme « haut placé » dans la hiérarchie administrative. En cas de détachement par exemple, c'est cet indice terminal de la **grille indiciaire** du cadre qui va permettre de le positionner au regard des grades de son administration d'accueil. Dans une administration plus ouverte, comme aspire à l'être la DGFIP, c'est donc un élément très stratégique. Mais ce positionnement indiciaire est aussi une grille de lecture en interne, notamment entre les différents grades (nous y reviendrons).



# Comment obtenir plus d'indice ?

Schématiquement, il existe trois possibilités :

- Obtenir une **revalorisation catégorielle** : ce fut le cas dans le cadre du protocole **PPCR** (parcours professionnels, carrières et rémunérations). Ici, c'est tout un grade qui bénéficie d'une modification de sa grille indiciaire. Tout changement de ce type doit être approuvé par la DGAFP (direction générale de l'administration et de la fonction publique), qui est, en quelque sorte, le DRH de l'Etat.
- Obtenir une **promotion** personnelle: je change de grade donc je change de grille indiciaire !
- Prendre une **fonction** donnant droit à un indice: ici ce n'est pas le grade qui va donner l'indice mais la fonction occupée par détachement dans un statut d'emploi (CSC à la DGFIP). Leur occupation donne droit à l'indice correspondant ce qui a des conséquences en rémunération immédiate mais surtout peut être déterminant lors du départ à la retraite. Rappelons qu'à la différence du secteur privé (25 meilleures années), c'est la rémunération des 6 derniers mois qui est prise en compte pour calculer la pension du fonctionnaire. D'où l'enjeu d'occuper un poste indicé juste avant son départ en retraite (*pour l'instant*).
  - A la DGFIP l'essentiel de ces indices sont offerts par les **postes comptables**
  - Une petite partie de ces indices a été placée sur des postes administratifs (hors échelle A) offerts, actuellement, aux seuls AFIPA. La DG a annoncé qu'elle créerait des postes administratifs 1027 (ex-1015) et HEA1 (ex-1040) pour les IP et les IDIVHC mais sans concrétisation pour l'instant.



# Que défend le SCSFIP sur la problématique indiciaire ?

En matière indiciaire, la grande tradition syndicale est de demander plus, toujours plus :

- Plus d'indice pour tout le monde
- Revalorisation du point d'indice donc plus de rémunération pour tout le monde

Comment ne pas être d'accord ? C'est bien tout l'intérêt de la chose : faire beaucoup de bruit pour rien. Car ces mêmes organisation syndicales savent très bien qu'elles n'obtiendront rien, ni l'un, ni l'autre. Mais ce faisant elles esquivent les vrais problèmes (et les vraies solutions) tout en restant, théoriquement, populaires.

De son côté, le SCSFIP a largement démontré qu'il était une organisation syndicale constructive et intégrée dans son environnement, qui en comprend les tenants et aboutissants. Nous partons du principe que nos propositions doivent être :

- Soutenables par l'Etat, en ne perdant jamais de vue notre mission de service public,
- Efficientes pour la DGFIP qui doit pouvoir s'appuyer sur des cadres motivés et impliqués,
- Cohérentes pour nos collègues cadres supérieurs qui attendent des parcours de carrière conformes à leur investissement professionnel et aux sacrifices effectués pour mener à bien leurs légitimes ambitions professionnelles.

Par conséquent nos deux axes sont très clairs et parfaitement défendables :

- Préserver les possibilités de carrière donc de l'évolution indiciaire individuelle par promotion ou accès aux postes indiciés
- Garantir un positionnement indiciaire cohérent et conforme au positionnement administratif



## Que défend le SCSFIP sur la problématique indiciaire ?

L'illustration type de la philosophie du SCSFIP est la négociation PPCR qui a concerné l'administration d'Etat dans son ensemble et non la seule DGFIP. La DGAFP avait fixé une règle claire:

- Lorsque le grade est « généraliste » fonction publique, la négociation se fait pour tous les grades du même type, impossible de faire des distinctions entre les ministères et directions,
- Lorsqu'un grade est atypique, propre à un ministère, la négociation se fait au niveau de la direction concernée, avec autant que possible la recherche d'une convergence et une approbation obligatoire par la DGAFP

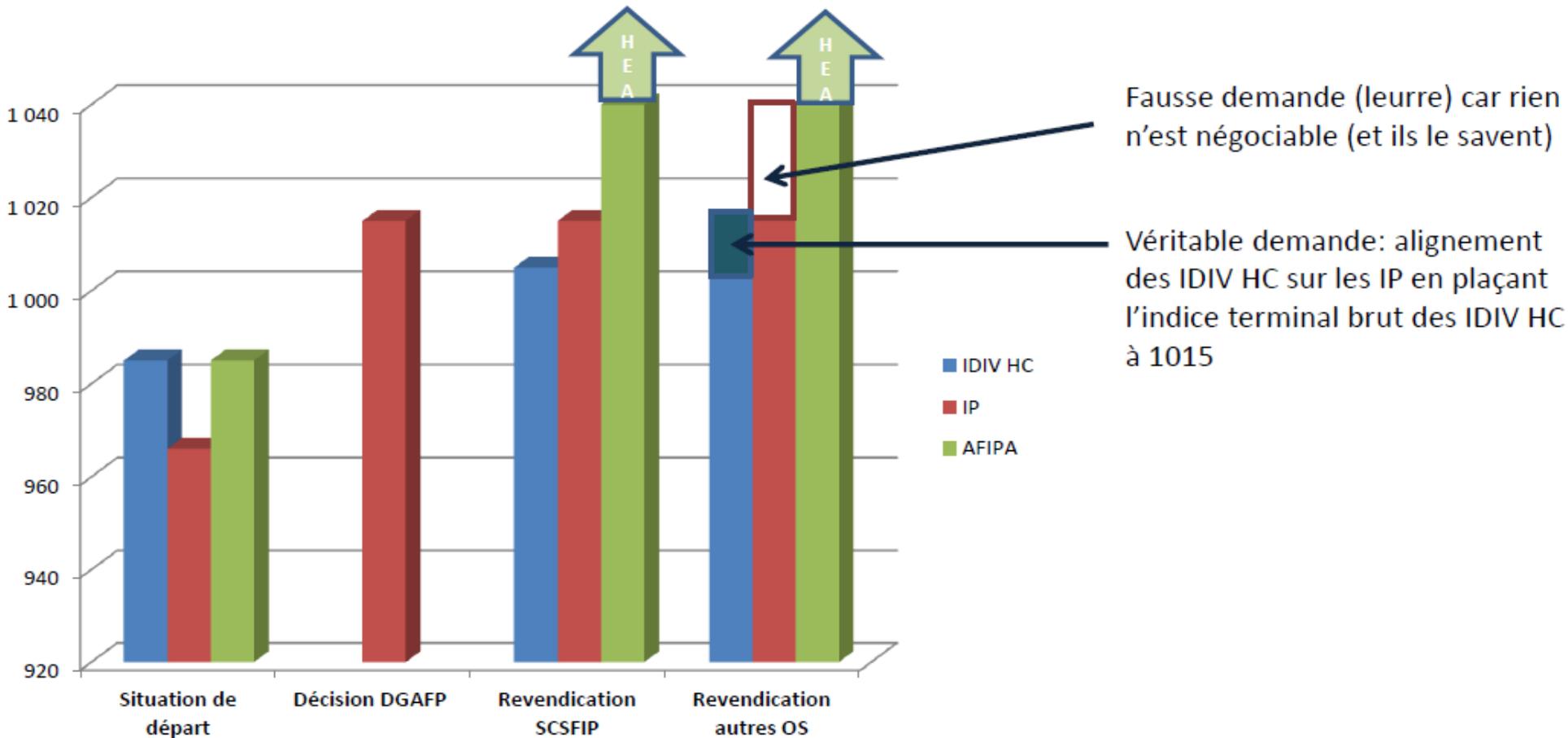
A la DGFIP, chez les A et A+, deux grades étaient « typiques » fonction publique: le grade d'inspecteur (même grille indiciaire qu'attaché) et le grade d'inspecteur principal (même grille indiciaire qu'attaché principal). Ces grades ont fait l'objet d'une décision globale DGAFP. Il était **strictement impossible** de différencier les inspecteurs et IP DGFIP des autres grades équivalent.

Deux grades étaient atypiques, donc négociables au niveau de notre direction: inspecteur divisionnaire et AFIPA.



# Que défend le SCSFIP sur la problématique indiciaire ?

Le schéma ci-dessous résume la situation:





## Que défend le SCSFIP sur la problématique indiciaire ?

Au final le SCSFIP a eu en grande partie gain de cause:

Les **AFIPA** ont obtenu l'indice 1027 avec un échelon statutaire (accessible en fin de carrière selon un pourcentage du corps fixé à 20 %) hors échelle A. Ce faisant ils sont désormais rattachés à la grille type des attachés hors classe, ce qui signifie que toute négociation future ne pourra se faire que dans le cadre d'une négociation générale, sous l'égide de la DGAFP, comme c'est déjà le cas pour les IP.

Les IDIV HC n'ont pas obtenu le 1015 en ligne, **seul** le **SCSFIP** s'y étant opposé. En effet, dans un tel cas de figure, un IDIV HC aurait alors été, au regard de la DGAFP, l'équivalent d'un **Inspecteur Principal** puisque disposant de la même grille indiciaire. C'était la porte ouverte à une **fusion** de ces deux grades que le SCSFIP rejette catégoriquement.

En revanche sous la pression de toutes les autres organisations syndicales, les IDIV HC ont obtenu un échelon statutaire 1015 (accessible selon un pourcentage de 15 % du corps). Surtout, le grade d'IDIV HC reste atypique, sans équivalent dans la fonction publique. Le SCSFIP continuera de s'opposer à toute évolution qui conduirait à une fusion des grades d'IP et d'IDIV HC, comme le souhaiteraient pourtant de nombreuses organisations syndicales.



## Que défend le SCSFIP sur la problématique indiciaire ?

En revalorisant considérablement les grades d'IP et d'AFIPA DGFIP, avec l'appui dès le départ du SCSFIP (pour mémoire, hormis la CFDT, toutes les organisations syndicales siégeant en CT ont voté contre le PPCR), le protocole PPCR a fermé durablement la porte à toute autre évolution indiciaire de grade.

Les seules questions qui demeurent sont donc celles de l'accès aux grades supérieurs par promotion et de l'accès aux postes distribuant des indices, donc les postes comptables et les CSC administratifs.

Sur ces deux plans, le SCSFIP a des demandes simples, claires et réalistes:

1. Un accès massif des promotions d'IP au grade d'AFIPA, un maintien dans de bonnes conditions des accès aux grades d'AFIP pour les AFIPA et d'AGFIP pour les AFIP (avec une limitation des arrivées extérieures).
2. Un accès prioritaires par grade (AFIPA puis IP puis IDIVHC) aux postes indicés, administratifs ou comptables qui est conforme à la logique administrative française, conforme au positionnement des uns et des autres dans la hiérarchie administrative et conforme à l'histoire même des deux maisons qui appliquait sans discussion ce principe.