



T O U S
M O B I L I S É S

POUR NOS

SALAIRES

S
É G A L I T É
L
R É P A R T I T I O N
R
I
S A L A I R E S
L
E
P
R
T
A
G
E
C
H
S
S
S

T
G
C
O
I
S
S
O
N
É
S
S
O
G
M
É
T
A
S
É





SOMMAIRE

ÉDITORIAL 3

ARTICLES

Élections professionnelles	4
Modalités de vote	6
Salaires	7
Prime attractivité	11
INDECOSA	14
Tata Jacqueline	15



Le mag syndical N°43 - OCTOBRE 2022

CGT - Finances Publiques

Case 450 et 451 - 263, rue de Paris

93514 Montreuil Cedex

Tél. : 01 55 82 80 80 - Fax : 01 48 70 71 63

Facebook : @cgt.finpub - Twitter : cgt_finpub

Directeur de publication : O. VILLOIS

ISSN 2118-1527 - CP n°CPPAP : n°0920 S 06183

Composition : CARREMENTCOM - 01 43 02 08 35

Impression : Rivet Presse Edition - Limoges

e.mail : cgtfinancespubliques.bn@dgfip.finances.gouv.fr

e.mail : dgfip@cgt.fr

Prix : 0,50 €



ÉDITORIAL

Cher.es syndiqué.es,

Vous êtes inquiets ? Quoi de plus légitime dans la période ! Guerre aux portes de l'Europe, crise énergétique, crise climatique, montée des idées d'extrême droite, inflation inédite, crainte de récession pour 2023, etc.

Ce contexte est réellement angoissant, mais il ne doit pas être instrumentalisé comme le fait aujourd'hui le gouvernement. À les entendre, il faudrait être responsables, courber le dos et continuer à faire tourner le pays et ne plus rien revendiquer...ce serait indécent !

L'indécence vient surtout de ces dirigeants, qui tentent le tout pour le tout, quitte à jouer sur les peurs, pour sauver un capitalisme qui n'a jamais autant montré ses dommages, ses nuisances.

Le capitalisme est « le régime dans lequel les hommes contribuent d'ordinaire à l'activité économique, les uns par les capitaux, les autres par le travail ». Autrement dit, c'est « l'exploitation du prolétariat par la bourgeoisie ».

C'est bien là l'essence du capitalisme et de sa tendance inévitable à exploiter les travailleurs et à promouvoir le consumérisme et le matérialisme.

Ne nous laissons pas influencer par celles et ceux qui défendent un système responsable de ce que nous vivons.

Défendre une société plus juste, plus solidaire et plus écologiste, d'avoir une vie digne, de pouvoir vivre décemment de son travail est plus que d'actualité et n'a jamais été autant légitime !

« Le vieux monde se meurt, le nouveau est lent à apparaître, et c'est dans ce clair-obscur que surgissent les monstres » Nous vivons ce clair-obscur alors préparons-nous à combattre les monstres !

Rien n'est écrit d'avance, l'avenir nous appartient !

« **Le régime dans lequel les hommes contribuent d'ordinaire à l'activité économique, les uns par les capitaux, les autres par le travail** »

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES LE 8 DÉCEMBRE 2022 ! JE VOTE CGT !

VOTER CGT FINANCES PUBLIQUES, C'EST VOTER POUR LA DGFIP QUE L'ON VEUT !

Entre le 1^{er} décembre et le 8 décembre 2022 se tiendront les élections professionnelles dans l'ensemble de la fonction publique. C'est donc tous les fonctionnaires, non titulaires qu'ils soient infirmiers, secrétaires de mairie, professeur, agents des finances publiques, policiers ou bien encore chercheurs, qui voteront pour leurs futurs représentants. C'est donc peu dire qu'il s'agira d'un moment fort de notre démocratie sociale, et qu'il s'agit d'envoyer un message fort au gouvernement qui aujourd'hui applique une politique de casse des services publics, des droits et garanties des fonctionnaires.

Car c'est bien celui-là l'enjeu de ce vote : celui de dire au gouvernement... STOP, on ne veut pas de ce que vous nous promettez, on ne veut pas de la précarité par la voie de la contractualisation accrue, on ne veut pas de pension en baisse par l'application de la retraite par point, on ne veut pas que les directeurs locaux aient tous pouvoir sur nos règles de gestions ; on ne veut pas d'une administration dont le réseau se réduit à pas grand-chose.

C'est bien comme cela que le vote sera regardé par nos directeurs, nos ministres. Tout d'abord, c'est bien la participation qui sera analysée... aujourd'hui à la DGFIP, élus par plus de 80 % des agents, la légitimité des organisations syndicales ne peut être remise en cause. Demain, si ce taux venait à baisser, nul doute qu'on trouverait des directeurs pour nous dire : vous voyez bien que ce que vous dites n'intéresse pas vos

collègues : ils ne votent même plus pour vous. Dans ce cadre, le vote électronique est un obstacle supplémentaire, mais il reste essentiel de voter pour que la semaine du 1^{er} décembre au 8 décembre 2022 soit un moment fort de démocratie sociale, d'expression de notre vision de notre administration, de notre fonction publique.

Et bien entendu c'est ensuite le vote même du syndicat qui sera étudié expertisé. Est-ce des syndicats dit d'accompagnements qui arrivent en tête ? Est-ce un syndicat de lutte comme la CGT qui gagnera des points. C'est bien tout cela que le gouvernement va regarder mais aussi très pratiquement la direction générale.

C'est en cela que voter CGT à tous les scrutins est essentiel pour pouvoir dire : NON ce n'est pas ce que nous voulons ! Nous voulons des emplois, nous voulons de meilleures conditions de travail, nous voulons une meilleure rémunération mais pas au mérite, nous voulons améliorer l'exercice de nos missions, nous voulons garder notre pension, nous voulons des règles de gestions qui ne soient pas arbitraires...

On sait qu'il est parfois difficile de s'engager dans un mouvement de grève, dans une action reconductible... La règle du 1/30^e pesant très fortement sur nos ressources. Entre le 1^{er} décembre et le 8 décembre 2022, on a la possibilité de faire passer un message qui ne nous coûtera rien et qui sera extrêmement fort.



Cliquer aujourd'hui pour la CGT à la DGFIP... c'est dire aux directeurs : la DGFIP que vous nous promettez ce n'est pas la mienne. Et c'est bien comme cela que ce sera compris, cela donnera plus de force à vos représentants pour négocier avec l'administration. Et cela ne permettra pas à l'administration de fuir ses responsabilités en minimisant le vote de chaque agent de la DGFIP.

Ce sera évidemment le cas dans les votes au Comité Social d'Administration Ministériel où avec tous les agents de Bercy : c'est le poids de nos idées devant le ministre qui sont en jeu. Ce sera également le cas devant le directeur général avec le vote au Comité Social d'Administration de Réseau qui permettra de mesurer les rapports de force de chaque organisation de la DGFIP. Ces deux organes ont en charge les questions d'organisations des missions au niveau national mais bien évidemment la logique est la même au niveau local, où le vote au CSA Local se positionnera sur l'organisation locale du travail.

Ces votes au CSA ont aussi un impact important sur une autre instance, c'est la composition des Formations Spécialisées (FS). En effet, c'est à partir du vote en CSA que la composition des FS CSSCT est déterminée.

C'est la même chose pour les CAP nationales ou les CCP. Aujourd'hui, le gouvernement entend très largement les dévitalisées en leur retirant

tout ou parti de leur compétence. Dès lors, voter CGT aux scrutins en CAP ou en CCP, c'est bien simplement dire : on veut des règles de gestion transparentes, non arbitraires sous le contrôle des représentants des personnels.

Les enjeux de ces élections ont de multiples facettes, nous venons d'en explorer quelques-unes. Mais surtout elle se situe à un moment essentiel de notre histoire. Là où le gouvernement tente d'imposer les politiques les plus libérales que nous ayons connues en essayant de libéraliser à tout crin, de démanteler la sécurité sociale, la retraite, les services publics ou encore le consentement à l'impôt avec le prélèvement à la source. Tout cela c'est bien ce que nous vivons et c'est bien ce que nous ne voulons pas qui continue.

Voter CGT c'est simplement dire : non on en veut pas, on a d'autres solutions, et maintenant parlons-en !

C'est ce que nous aurons tous à faire entre le 1^{er} décembre et le 8 décembre 2022 pour permettre à la CGT de rester la première organisation dans l'ensemble de la fonction publique.



VOTE

VOTE : MODE D'EMPLOI

2 étapes pour voter :

- activez votre compte électeur
- accédez à votre espace de vote

**À partir
du 2 novembre :**

OUVERTURE DU PORTAIL ÉLECTEUR

L'ouverture de portail permettra d'**activer le compte électeur**.

Voici le processus à suivre :

Le processus d'identification se fait par l'ENSAP (Espace Numérique Sécurisé de l'Agent Public). Espace où vous pouvez récupérer vos fiches de paie.

- 1. Réception d'un courriel sur votre adresse professionnelle pour télécharger dans l'ENSAP la carte électeur contenant votre identifiant et votre mot de passe temporaire.
- 2. Récupération dans l'ENSAP de votre carte électeur avec votre identifiant.
- 3. Cliquer sur le lien vers le système de vote électronique contenu dans la carte électeur ou dans le mail :
 - Saisie de l'identifiant et du mot de passe temporaire.
 - Invitation à définir un nouveau mot de passe.
- 4. Identification terminée, vous avez alors accès à votre espace personnel pour les élections.
- 5. Vérification de vos informations personnelles et des scrutins auxquels vous êtes inscrit.e.s.

Vous êtes fin prêt à voter !!

**Du 1^{er} décembre
au 8 décembre :**

SCRUTIN

Vote électronique

- Allez sur le site qui sera prévu à cet effet grâce au lien que vous aurez obtenu ou alors en tapant l'adresse web.
- Identification par l'intermédiaire de l'identifiant et du mot de passe obtenus lors de l'activation de votre compte électeur.
- Choix des scrutins :
Vous aurez 4 votes à effectuer :
 - **CSA Minsitériel**
Votez CGT Finances.
 - **CSA de Réseau**
Votez CGT Finances Publiques.
 - **CSA Local (votre direction)**
Votez CGT Finances Publiques local.
 - **CAPN ou CCP**
Votez CGT Finances Publiques.

Lors de la procédure de vote, vous recevrez un code de validation soit par sms soit par mail selon le mode de réception que vous aurez choisi au cours de la procédure de vote.

Vous aurez alors 30 minutes pour confirmer votre vote.

Une fois que vous avez voté, vous recevrez un mail de confirmation de vote.

8 décembre :

PUBLICATION DES RÉSULTATS



AUGMENTER LES SALAIRES MAINTENANT !

SALAIRES : SE RÉAPPROPRIER CE QUI NOUS A ÉTÉ VOLÉ.

Salaire, rémunération, indemnitaire... Quesaco ?

Le salaire trouve sa cause dans un contrat de travail et dans l'existence d'un lien de subordination. Il existe des conventions et accords collectifs. Il peut être fixé selon la durée de travail effectif, le rendement ou au forfait.

La rémunération est une notion globale incluant toutes les sommes liées à l'accomplissement d'un travail pour le bénéfice d'autrui : le salaire, les compléments de salaires (congrés payés, primes, gratifications, élément en nature...), les suppléments de salaires (mutuelle, prévoyance, chèques de transport, de vacance ou restaurant) et les éléments périphériques (intéressement, participation au bénéfice).

Les fonctionnaires : Ils ont droit après service fait à une rémunération, comprenant :

- Le traitement (« salaire »),
- L'indemnité de résidence,
- Le supplément familial de traitement s'ils ont des enfants,
- Les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire.

Le traitement est déterminé par l'appartenance à un corps. Suivant le grade de l'agent dans ce corps, un échelon, auquel est associé un indice brut, définit de manière précise sa position sur l'échelle indiciaire commune à tous les fonctionnaires.

À chaque indice brut correspond un indice majoré. Le traitement annuel brut est calculé en multipliant l'indice majoré par la valeur du traitement afférent à l'indice 100, et en divisant le

résultat par 100. L'indice majoré 100 est qualifié d'indice de base.

Le point d'indice a été revalorisé de 3,5 % au 1^{er} juillet 2022, soit largement en deçà des pertes accumulées durant des années de gel.

Le traitement ouvre à des contributions et cotisations sociales comme la contribution sociale généralisée, contribution au remboursement de la dette sociale, retraites et pensions...

Au traitement s'ajoutent différentes primes et indemnités (le régime indemnitaire) qui n'est pas soumis à cotisation pour les retraites et pensions. À l'État, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep) est le régime de référence. Il sert aussi de référence aux régimes indemnitaires de la plupart des cadres d'emplois territoriaux.

Le RIFSEEP, dont la CGT revendique l'abrogation, met en place deux indemnités :

- L'indemnité principale mensuelle de « fonctions, sujétion, et expertise » qui regroupe l'IAT, l'IFTS, la Prime de rendement, les différentes ACF et les primes informatiques. Elle sera déterminée en deux groupes de fonctions, divisés par grade avec chacun des niveaux par compétence et expérience acquise.
- Le complément indemnitaire annuel, modulable en fonction de l'engagement professionnel.

À la DGFIP, le Rifseep n'est pas encore mis en application, sachant que la CGT refuse toute rémunération au mérite.

Un complément de traitement indiciaire est versé sous certaines conditions aux agents territoriaux, aux personnels de la santé et de certains secteurs sociaux et médico-sociaux. Le montant du complément de traitement indiciaire est fixé à 49 points d'indice majoré depuis le 1^{er} décembre 2020. Il ouvre droit à un complément de pension avec une retenue de 11,10 % à l'instar du salaire. La CGT revendique son extension.

Le salaire de la peur

Le salaire est un revenu versé par un employeur à un travailleur, sous la forme d'un contrat. Le capitalisme part du principe de ne rémunérer les salariés qu'à hauteur du nécessaire pour reconstituer la force de travail. Le produit du travail est vendu au prix du marché. Les patrons s'approprient ainsi la différence : c'est la plus-value.

Il s'agit donc d'un contrat résultant d'une domination, de l'exploitation des salariés, dont le niveau dépend de l'intensité des rapports de forces intrinsèques à la lutte de classe.

Les agents des services non-marchands (fonctionnaires par exemple) exercent des missions au service de la population et de la société d'une valeur supérieure aux salaires qu'ils perçoivent. Le niveau de financement que le capitalisme concèdera à des missions de service public sera lui aussi issu d'un rapport de force « intérêts privés / intérêt général ».

Dans tous les cas l'employeur paie les heures effectuées par le salarié à un taux inférieur à leur valeur réelle. Entre le salaire nominal (celui qui est sur la fiche de paie) et le salaire réel, il existe aussi des facteurs, comme l'inflation, qui influent sur le pouvoir d'achat.

Lutter contre les deux absurdités du système capitaliste à savoir le chômage et la cherté de la vie passe donc par gagner des augmentations générales de salaires et de financement des dispositifs de solidarité intra et intergénérationnelles.

Il faut bien vivre... et il faudrait pouvoir vivre bien.

Chacun doit faire face à des dépenses incompressibles, par exemple le logement, l'énergie, les télécommunications ou les assurances... Ce sont les dépenses en logement qui sont les plus importantes dans les dépenses pré-engagées.



Plus les ménages sont pauvres, plus la part de ces dépenses dans le total de la consommation est importante. C'est particulièrement notable pour le logement. Son poids dans le budget des ménages a considérablement augmenté durant la deuxième moitié du xx^e siècle et en particulier au début des années 2000. Les dépenses en logement représentaient 23 % du revenu disponible brut en 2019 pour l'ensemble des ménages contre 9,5 % en 1960. Ce chiffre atteint 32,2 % de leur revenu disponible pour les 50 % des plus pauvres. Sans parler des prix exorbitants de certaines villes.

Ajoutons à ces dépenses contraintes celles indispensables pour vivre, notamment l'alimentation qui représente, selon l'enquête de 2017 de l'Insee, 16 % du revenu disponible. C'est exactement le même constat pour le poste transports.

Avec une inflation à 10 % pour la fin 2022, la note est encore plus salée, notamment pour les denrées alimentaires et l'énergie.

Vivre dignement ne se limite pas à un toit, de l'énergie et un paquet de pâtes. Le droit à la culture, à pouvoir partir en vacances, à exercer des activités sportives, avoir accès à des produits de qualité, respectueux des droits de l'Homme, des droits des travailleurs et de l'environnement, ne devraient pas être un luxe excluant une partie de la population.

Il est donc urgent de porter le Smic à 2 000 euros, d'augmenter le montant des pensions, de revaloriser le point d'indice des fonctionnaires de 10 % tout de suite et de rattraper les pertes accumulées. La loi doit aussi instaurer une augmentation automatique de toutes les grilles de salaires dans les branches, les entreprises et les administrations dès lors que le Smic est réévalué.

Pile les salarié-es perdent, face... aussi ?

La part des salaires dans la valeur ajoutée brute des sociétés non financières a baissé de 5,5 points. C'est 60 milliards d'euros par an supplémentaires qui sont ponctionnés sur le travail pour partir vers le capital.

Les revenus réels des salariés français ont été fortement touchés par la hausse des prix. Le salaire réel moyen de base a reculé de 2,3 % au premier trimestre 2022 et de 3 % au deuxième trimestre. Le choc est plus violent que lors de l'impact du choc pétrolier de 1973.

10 % d'inflation est prévu pour la fin de l'année 2022. Avec une faible croissance de la productivité du travail, la lutte pour le partage de la valeur restante va être intense. Les capitalistes appliquent alors la modération salariale, entraînant la baisse des revenus réels.

Mais quand sont appliquées des politiques de modération de l'inflation, ce n'est pas pour autant en faveur du revenu disponible brut réel par unité de consommation. Sans inflation, la perte du pouvoir d'achat entre 2011 et 2013 a été telle qu'il a fallu attendre 2017 pour revenir au niveau de 2010 (sachant que ce revenu avait déjà progressé quatre fois moins vite entre 1980 et 2020 qu'entre 1960 et 1980).

Pour la CGT, il est donc important de gagner l'indexation des salaires sur l'inflation.

Faire lâcher la proie pour l'ombre

Le gouvernement a mis en place, face à l'augmentation de l'inflation et du coût de la vie, un saupoudrage de mesurètes cache misère.

Bouclier tarifaire... mais pas d'augmentation générale des salaires, et encore moins d'indexation sur l'inflation. Ainsi l'augmentation des tarifs réglementaires sera limitée à 15 % (au 1^{er} janvier pour le gaz et 1^{er} février pour l'électricité), alors qu'ils auraient doublé sans l'intervention publique, selon Bercy.

Si ces mesures sont toujours bonnes à prendre, les 12 millions de français qui ne peuvent déjà pas payer leurs factures n'y verront qu'un effet tout relatif. De plus elles ne règlent pas la spéculation qui bat son plein sur les produits énergétiques. Elles ne pourront pas compenser les insuffisances salariales. Elles ne règlent pas le fait qu'en diminuant le financement et la capacité d'action des services publics locaux et nationaux, ce qui

est octroyé d'une main sera repris au centuple de l'autre main en premier lieu sur les populations les plus fragiles.

Fidèle à lui-même, le gouvernement fait le choix de la charité plutôt que des salaires... une façon d'essayer de faire accepter la baisse des revenus réels.

Le contournement du salaire de base et des cotisations

À force d'exonérations en tout genre, il ne reste plus aucune cotisation patronale Urssaf au niveau du Smic. Ces dispositifs agissent comme une trappe à bas salaires puisque plus les salaires sont proches du Smic, plus les exonérations sont fortes. Par ces dispositifs le gouvernement incite et subventionne donc les entreprises qui ont des bas salaires.

De plus, le gouvernement cherche à favoriser tous les dispositifs de rémunération autres que le salaire de base, à l'instar de la « prime Macron » et du triplement de son plafond. D'une part ces dispositifs permettent à l'employeur de ne pas s'engager sur le long terme mais en plus ces primes et les autres compléments ne rentrent pas dans l'assiette de cotisations, ce qui permet d'échapper doublement au financement pérenne de la Sécurité sociale.

En effet, la prime en elle-même n'est pas soumise à cotisations, mais comme elle se substitue souvent à l'augmentation du salaire de base, cela permet à l'employeur de maintenir le salaire de base le plus bas possible pour conserver l'éligibilité aux exonérations, tout en jouant sur l'ambiguïté entre salaire (incluant les cotisations) et revenu net auquel on ajoute les primes.

Pour la CGT, les primes à caractère de complément salarial doivent être intégrées dans le salaire, sans effet négatif sur la revalorisation salariale. Dans la Fonction publique, la part de l'indemnitaire est passée de 8,4 % en 1984 à 23,6 % en 2020.



Les femmes sont à l'amende

Au 1^{er} janvier 2022, la France compte 67,8 millions d'habitant-e-s, dont 51,7 % de femmes. Elles sont plus nombreuses, mais elles ne peuvent toujours pas prétendre à l'égalité.

Aujourd'hui, tous secteurs confondus, une femme perçoit pour son travail un quart de salaire en moins qu'un homme. Les discriminations envers les femmes sont de plusieurs types. Les femmes sont moins bien payées, parce qu'elles sont majoritaires à subir le temps partiel, parce qu'elles sont concentrées dans des emplois dévalorisés, qu'elles peinent à accéder aux postes à responsabilité, et qu'elles bénéficient moins de primes.

Ces inégalités professionnelles se poursuivent tout au long de leur carrière et ont des incidences sur leurs cotisations retraite et donc sur le niveau de leurs pensions. Mettre fin aux écarts de salaire entre les femmes et les hommes permettrait d'augmenter de 6,5 milliards par an les cotisations versées à notre régime de retraite.

Dans la Fonction publique : Rappelons que 63 % des agent-es sont des femmes, mais les emplois à prédominance féminine sont sous-valorisés, y compris à qualification et diplôme égaux.

Non-mixité des métiers et des filières, plafonds et parois de verre, précarisation des emplois à dominante féminine, recours accru à l'emploi non-titulaire, temps partiel soi-disant choisi ou temps non-complet très féminisé, régime indemnitaire inégalitaire, rémunérations et retraites plus faibles, carrières et avancements grignotés, etc. Globalement, les femmes gagnent en France un quart en moins par rapport aux hommes. Dans la Fonction publique, cet écart est de 19 %

À qui profite le crime ?

En 2021, 70 milliards d'euros ont été versés aux actionnaires des entreprises françaises, soit +11 % en un an. Cela représente 12 % de la masse salariale soumise à cotisations du secteur privé, 1050 euros par habitant en France, 1,4 millions de salariés du privé au salaire moyen de 2019, deux fois le total des allocations chômage versées en 2019.

La rémunération des dirigeants du CAC40 a augmenté de 127 % entre 2009 et 2021. Le patrimoine des 500 plus grosses fortunes françaises représente 1 000 milliards d'euros (pour comparaison, le déficit attendu en 2022 pour la France est de 154 milliards).

150 milliards d'euros par an d'aides publiques sont versés aux entreprises sans conditionnalité et souvent sans contrôle. La fraude et l'évasion fiscales représentent 100 milliards par an.

Depuis 2017, c'est 21 milliards par an de cadeaux fiscaux aux entreprises. La suppression de l'ISF fait perdre 3,5 milliards d'euros. La suppression de la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises et de nouvelles baisses des impôts de production sont prévues.

Soucieux de préserver les intérêts des plus riches et du patronat, le gouvernement a bien entendu refusé toute augmentation générale des salaires et la taxation des super-profits.

Retrouvez les 10 mesures phares de la CGT pour les salaires et le pouvoir d'achat : <https://www.cgt.fr/petition/les-10-mesures-phares-de-la-cgt-pour-les-salaires-et-le-pouvoir-dachat>

Retrouvez les revendications de la CGT Fonction publique pour les salaires et les carrières : <https://www.ufsecgt.fr/vie-des-personnels/remunerations/salaires/expressions/article/memorandum-cgt-fonction-publique-sur-les-salaires-et-carrieres>



PRIMES

LE MANQUE D'ATTRACTIVITÉ À LA DGFIP : RÉALITÉ OU ALIBI ?

Face à l'absence de demande pour certains postes, la direction générale a décidé d'expérimenter une prime d'attractivité de 10 000 euros à condition de rester cinq ans.

Cette initiative a été présentée au CTR de juillet 2022, la note est sortie le 16 août avec comme date limite pour candidater le 15 septembre.

37 directions sont concernées, pour 70 services et 111 emplois (A+, A, B et C). Les fiches de postes sont consultables sur les intranets locaux des directions recruteuses pour des prises de poste au 31 décembre 2022.

AUTANT DIRE QUE LA DIRECTION GÉNÉRALE EST PRESSÉE DE TESTER SON EXPÉRIMENTATION !

QUELLES JUSTIFICATIONS POUR CE DISPOSITIF ?

« Certains emplois offerts au sein du réseau de la DGFIP souffrent d'un manque d'attractivité. Afin d'inciter les agents à solliciter ces emplois, il est proposé d'expérimenter à la DGFIP d'ici la fin de l'année 2022 le versement d'une prime d'attractivité qui permettrait de fidéliser des agents, pour une certaine durée, sur des zones géographiques peu demandées... »

Dans le cadre de son Contrat d'Objectifs et de Moyens 2020-2022, la DGFIP poursuit un objectif de renforcement de son attractivité, qui prend notamment corps par l'engagement n°9-1 « Accompagner la mobilité géographique... »

La DGFIP fait face à des difficultés de recrutement sur certaines zones géographiques pour lesquelles les candidatures sont en nombre très limité, voire parfois inexistantes. Il peut s'ensuivre des périodes de vacances importantes sur les postes, qui nuisent à la qualité et l'organisation du service... ».

La seule solution proposée par la direction générale est donc de créer une prime d'attractivité en 2022, mais seulement pour certains emplois.

Donc, pour un même emploi, les rémunérations seront différentes au sein d'un même service !

QUELLES MODALITÉS D'ATTRIBUTION ?

L'indemnité est attribuée à la double condition de :

- L'exercice réel d'une mobilité géographique ou fonctionnelle,
- L'existence d'une difficulté particulière à pourvoir un emploi.

Les emplois susceptibles de donner lieu à l'attribution d'une indemnité temporaire de mobilité ont été déterminés par un arrêté, sur la base d'une période de référence de 5 ans.

L'indemnité, d'un plafond de 10 000 euros bruts, est payée en trois fractions :

- 40 %, lors de l'installation du fonctionnaire dans son nouvel emploi.
- 20 %, au terme d'une durée égale à la moitié de la période de référence.
- 40 %, au terme de la période de référence.



Le décret écarte explicitement du bénéfice de cette mesure les agents en première affectation au sein de l'administration et ceux ayant obtenu une mutation au 1^{er} septembre (mouvement local ou national) ou par appels à candidature 2022. Il précise par ailleurs que les agents, quelle que soit leur catégorie, seront soumis à un délai de séjour dans les conditions de droit commun de leur grade. Il est précisé que pour les catégories B et C, cet appel est ouvert aux agents appartenant à la catégorie des emplois à pourvoir, y compris aux agents en fonction dans la direction au sein de laquelle est implanté l'emploi.

Ce dispositif serait pleinement ouvert à tous, y compris aux agents qui ne se sont pas inscrits dans les mouvements nationaux ou locaux de septembre 2022.

QUELS POSTES CONCERNÉS ?

Lors du CTR, la direction générale s'était appuyée sur le modèle mis en place dans la direction du 93 pour justifier ces appels à candidatures. Or, comme la CGT l'a démontré, cette expérimentation n'a rien à voir avec ce dernier.

En effet dans cette DDFIP, cette prime concerne les services de direction et tous les services qui lui sont rattachés : SIP, SIE, SPF, PCE, trésoreries, paierie, PCRP, SDE, SDIF, PRS, brigades. Les personnels éligibles sont tous les agents qui exercent leurs fonctions de façon permanente dans le département, quels que soient leur statut, leur grade ou les missions qu'ils exercent. Ils doivent compter 5 ans d'ancienneté en Seine-Saint-Denis à compter du 1^{er} octobre 2020.

Aucune mobilité fonctionnelle ou géographique n'est exigée et tous les agents sont éligibles ! Au surplus elle concerne environ 40 000 agents publics, civils et militaires de la Fonction Publique d'État dans le département.

L'examen de la « liste des services et emplois » qui a été publiée en annexe de la note a de quoi rendre perplexe, tant sur la nature des postes que sur leur localisation !

En effet, elle concerne de nombreuses structures réparties dans 37 directions (dont 6 rien que dans le Val de Marne, par exemple) et quels que soient les grades : CDL, SDIF, audit, DDFIP, huissiers, informatique, CGC, SPF, PRS, SIP (et antennes), SIE (et antennes)... Antennes qui avaient un caractère provisoire initialement, d'après ce que nous avons compris lors de leur création !

Face à cet inventaire qui balaye à peu près toutes les structures de la DGFIP, nous sommes en droit de nous demander si le manque d'attractivité est vraiment la raison.

D'après les quelques remontées du réseau, il semblerait que les collègues, notamment cadres, ne se précipitent pas sur les propositions d'emplois associées à cette prime, le problème n'est manifestement pas là !

Ne s'agit-il pas plutôt d'un nouvel alibi pour encore multiplier les postes au choix associés à une rémunération au mérite ?

Pourquoi ne pas avoir nommé les agents sur ces postes lors des mouvements locaux, puisque toutes les affectations se font maintenant au niveau des directions ?

QUEL SENS DONNER À LA RÉVISION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION ?

Parallèlement, la révision des lignes directrices de gestion mobilité prévoit d'ajouter plus de 1 000 emplois de catégorie A au choix, ainsi que pour les B et C dans les directions nationales (« Il est proposé d'acter que les emplois B et C dans les DNS peuvent, par exception, faire l'objet d'un recrutement au choix lorsque l'emploi concerné le justifierait,... »).

Actuellement déjà 87 % des postes de A+ sont au choix et 34,2 % des A. Pour faciliter le travail des directions recruteuses et au motif que la DGFIP doit publier certains emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques, l'application « passerelles » va devenir l'outil unique de publication des fiches de postes (y compris pour les contractuels et les candidats externes à la DGFIP).

De plus, au motif de pallier les vacances sans attendre le mouvement annuel suivant, la direction générale annonce que des mouvements intercalaires par appels à candidatures seront organisés hors situation de restructuration. Ces derniers viennent s'ajouter à ceux concernant les services délocalisés...

Enfin, il est d'ores et déjà annoncé que cette expérimentation de prime d'attractivité sera pérennisée à partir de 2023 et ses conditions d'application pourront évoluer en fonction des besoins identifiés et des postes concernés. Autant dire que la liste va s'allonger considérablement !

En d'autres termes, pour la CGT Finances Publiques, les mouvements généraux selon la règle de l'ancienneté ont vocation à disparaître.

On se dirige vers un mouvement perpétuel sur la base de postes au choix ouverts à l'extérieur de la DGFIP !

Pour la CGT, tous ces dispositifs cumulés sont un moyen, sans le dire, de déterminer les postes qui sont nécessaires ou pas et ainsi gérer la pénurie d'effectifs ! Cela va permettre à la direction générale de redessiner le réseau en ne pourvoyant pas certains postes jugés non prioritaires, les supprimer au fur et à mesure, puis fermer les services !

LE MANQUE D'ATTRACTIVITÉ EST UN ALIBI, C'EST DE LA RÉMUNÉRATION AU MÉRITE PURE ET SIMPLE AU MOYEN DE LA MULTIPLICATION DES POSTES AU CHOIX !

€€€€€€€€€€€€€€€€

**PRIME
D'ATTRACTIVITÉS :**
des miettes pour
quelques un•es,
rien pour les autres...



BESOIN D'UNE ASSOCIATION DE CONSOMMATEURS ? AYEZ LE RÉFLEXE INDÉCOSA !

L'INDÉCOSA-CGT (**IN**formation **DÉ**fense des **CO**nsommateurs **SA**lariés) est une association loi 1901 créée par la Confédération Générale du Travail en 1979.

Créée en 1979 sous l'impulsion de Georges Séguéy alors secrétaire général, INDÉCOSA-CGT est l'association de consommateurs de la CGT, avec laquelle elle partage le même ADN, une démarche de défense des consommateurs salariés et une démarche collective pour changer les choses.

Ouverte à tous l'INDÉCOSA-CGT est ainsi amenée à prendre en compte les litiges soulevés par ses adhérents et le cas échéant les accompagner en justice.

Elle se finance grâce aux cotisations versées par ses adhérents, par des subventions versées par l'État, la vente de sa revue bimestrielle « IN Magazine », ainsi que de diverses publications d'information et de matériels. Son activité est placée sous la responsabilité de son Conseil d'Administration comprenant des membres fondateurs, des représentants des associations départementales, se réunissant au moins trois fois par an, et d'un bureau se réunissant chaque mois.

Elle tient son assemblée générale ordinaire tous les ans et une assemblée générale triennale qui fixe les orientations pour la durée suivante.

Elle organise régulièrement des colloques, des conférences, des journées d'étude, des formations pour parfaire sa connaissance des questions de la consommation aussi bien en France qu'en Europe pour créer les meilleures conditions d'une information et d'une défense des consommateurs optimum et actualisée.

Elle est présente sur l'ensemble du territoire français, avec plus de 280 points d'accueils réparties dans les départementales, ville et parfois au cœur d'une entreprise dans le cadre des activités du CSE. Chaque année, elle prend en compte et traite des milliers de litiges liés à ses domaines d'intervention.

Le siège d'INDÉCOSA CGT est situé à Montreuil (département 93), tandis que son engagement européen opère depuis Strasbourg (France) avec l'appui de son association alsacienne.

Ses missions :

- Aider et conseiller les consommateurs
- Défendre leurs droits individuels et collectifs
- Débattre avec les pouvoirs publics
- Promouvoir un consumérisme social et environnemental

INDÉCOSA-CGT agit dans tous les secteurs de la vie quotidienne : logement, santé, transports énergie, consommation, cadre de vie, aménagement du territoire, environnement... les actions à mener ne manquent pas.

Avoir une carte de membre INDÉCOSA-CGT c'est :

Faire connaître davantage l'association à tous les militants et les syndiqués de la CGT. Tourner réellement l'association vers l'avenir, travailler en complémentarité les droits au travail et les droits hors travail (logement, cadre de vie, transport, énergie, etc.).

Chaque salarié peut se défendre et agir dans l'ensemble des secteurs de sa vie. Dans son entreprise ou service, il dispose du syndicat CGT où il peut s'investir. Hors travail INDÉCOSA-CGT est naturellement l'association vers laquelle il peut se tourner.

Syndiqué à la CGT

tu es adhérent à INDECOSA CGT



Association d'information et de défense des consommateurs

<https://indecosa-cgt59.fr>

contact@indecosa-cgt59.fr

BILLET D'HUMEUR

LE BILLET DE TATA JACQUELINE

TATA JACQUELINE ET L'URNE

Combien de fois n'ai-je entendu autour de moi des « ça ne sert à rien ! », des « tout est fait d'avance » et bien d'autres choses encore ?

Quelle que soit la nature du scrutin, c'est malheureusement de plus en plus le cas et c'est à mon avis bien regrettable. Même si au demeurant je peux comprendre, au regard de cette politique qui nous gouverne, ce ras-le-bol généralisé qui fait que l'espoir des urnes n'est plus porteur.

Mais au-delà de ces déceptions ou frustrations, il est un autre scrutin à ne pas négliger pour autant.

Je parle bien sûr des élections professionnelles de décembre 2022.

Lorsque l'on parle d'un syndicalisme faible ou affaibli, d'un syndicalisme aujourd'hui incapable de faire changer la donne, on parle de quoi ?

D'un syndicalisme porteur des attentes et des revendications des salariés qui ne remplit plus son rôle auprès des employeurs ?

Ou d'un syndicalisme qui n'a plus d'assise suffisante pour le faire ?

Cette assise est constituée des deux points essentiels que sont les syndiqués et la représentativité.

Les syndiqués sont bien entendu les femmes et les hommes qui cotisent

régulièrement auprès d'un syndicat. Leur nombre garanti, pour ce qui concerne la CGT Finances Publiques, son existence même (+ de 90 % de nos ressources sont issues des cotisations) et son indépendance de fait.

La représentativité quant à elle, relève du nombre de voix obtenues aux élections professionnelles et s'examine sous deux angles.

La **représentativité syndicale**, égale à la participation au scrutin. Elle donne sa force et sa légitimité au mouvement syndical. Une élection à plus de 80 % de participation donne à l'évidence plus de poids qu'une participation à 50 ou même 60 %. Les patrons, et pour ce qui nous concerne le ministère de tutelle, se sentent beaucoup plus à l'aise dans le deuxième cas pour restructurer services et missions et détruire des emplois.

En clair, une voix en moins pour le syndicalisme est une voix en plus pour l'administration !

La **représentativité du syndicat** correspond au nombre de voix reçues au scrutin. C'est ce qui permet à un syndicat, parmi les autres, de se constituer une réelle légitimité face à la direction. Disposer de 3, 4 élu-e-s (ou plus) n'est pas pareil que de

n'en disposer que d'1. Un directeur, lorsqu'il reçoit un syndicat, regarde toujours ce qu'il représente à la suite d'un scrutin.

Chaque voix donnée à la CGT Finances Publiques est une marque de confiance qui compte pour asseoir sa légitimité. C'est aussi un mandat qui lui est confié et que chaque militant-e aura à cœur de porter dans le respect des valeurs de la Confédération Générale du Travail.

En conclusion, **chaque voix perdue est une voix gagnée pour l'administration.**

Voter et faire voter massivement prochain c'est se garantir en tant qu'agent des finances publiques une représentation syndicale forte face à une administration de plus en plus décomplexée dans sa gestion des services et des missions et de plus en plus éloignée de l'humain dans sa gestion du personnel.

Voter et faire voter massivement pour la CGT c'est se garantir en tant qu'agent des finances publiques la présence à tous les niveaux de décision d'un syndicalisme compétent, pugnace et porteur de réelles alternatives dans l'intérêt de toutes et tous.

En décembre, je voterai pour le syndicalisme et pour la CGT Finances Publiques.

ÉCRIVONS NOTRE AVENIR

