

L'ÉT NCELLE

Que ce soit celle de l'intelligence, indispensable pour comprendre ce que nous vivons ou subissons, ou celle dont on a besoin pour allumer les feux de la colère quand elle se fait nécessaire.

MARS 2024

Pourquoi être en grève et en manifestation

LE 19 MARS ?

Le 19 mars POUR L'AUGMENTATION DU POINT D'INDICE, CONTRE LA RÉMUNÉRATION AU MÉRITE !

- Pour mettre un terme à la spirale de paupérisation des personnels de la fonction publique et refuser de subir une année blanche en termes de traitement.
- Pour ouvrir sans délai des négociations Fonction publique sur la base de nos revendications, pour améliorer les carrières et prendre des mesures générales pour les salaires, notamment en revalorisant véritablement le point d'indice (+10% tout de suite) avec rattrapage des pertes accumulées et indexation sur l'inflation.
- Les agent·es ne sont pas dans l'attente d'un prétendu « mérite » synonyme d'arbitraire.

Rappelons que l'année 2023 s'est terminée avec une inflation de 4,9 % (dont 11,8 % pour les seuls produits alimentaires). À la DGFIP, dans ce contexte inflationniste, l'érosion de notre régime indemnitaire n'a jamais été aussi flagrante, mettant en difficulté de nombreux agents... et jouant sur l'attractivité de notre administration.

LE 19 MARS : c'est dire que l'ensemble des salariés de la Fonction Publique réclament l'Égalité de traitement. Ils apportent eux aussi leurs compétences et créent des richesses.

Leur rémunération doit leur permettre de vivre dignement et être entièrement prise en compte pour le calcul de leurs pensions.

ET LE 8 MARS ?

Le 8 mars n'est ni la fête de la femme, ni la fête des mères ou encore moins la Saint-Valentin.

C'est la journée internationale de lutte pour les droits des femmes, une journée de grève féministe de toutes et tous pour revendiquer et gagner l'égalité réelle au travail et dans la vie.

C'est aussi une journée de solidarité avec les femmes du monde entier et de lutte contre les idées d'extrême droite sexistes et patriarcales...

Le 8 mars, on arrête tout, toutes et tous pour gagner l'égalité au travail et dans la vie.

**LE 8 MARS : Toutes et tous en grève
et en manifestation –**

PARIS, PLACE GAMBETTA 14H



Dans ce numéro :

P1. Appels à la grève
et à manifester

P2. CREP

P3. PSC, semaine en
4 jours

P4. Envahissement
du CSAL 77, SDIF

**Tous ensemble pour
gagner sur nos
revendications !**



**Syndiquez-vous à la
CGT Finances
publiques !**

Contact :

cgt.ddfip77@dgif.finances.gouv.fr

Pas de carrière SANS UN BON CREP !

La campagne d'évaluation est lancée. Nous rappelons l'impérative vigilance à avoir pour cet exercice que l'on peut considérer vain et futile. Cependant, l'évaluation professionnelle est un marqueur de la reconnaissance professionnelle. Elle est structurante dans l'évolution de notre carrière, elle est en lien direct avec les tableaux d'avancement et les listes d'aptitude. Au regard des affectations au choix (postes à profil) qui se multiplient et se généralisent au sein de la DGFIP, elle a également toute son importance dans le cadre des mutations, quelle que soit la catégorie.

À titre d'exemple, désormais plus de la moitié des postes d'inspecteurs seront pourvus au choix (à profil) et le dispositif s'étend progressivement aux postes B et C.

Lors de sa conférence de presse du 16 janvier dernier, Emmanuel Macron a dit vouloir accroître la place du « mérite » dans la rémunération des fonctionnaires. Un projet de réforme destiné à nous rémunérer en fonction de nos performances devrait voir le jour second semestre 2024.

Selon les annonces que fera le gouvernement et si cette réforme passe, le Compte Rendu d'Entretien Professionnel (CREP) pourrait même avoir des conséquences sur la paie. En effet, la réforme envisagée reposerait sur une « approche globale », qui devrait permettre de récompenser le mérite.

Dans le cadre existant, et en prévision de celui que tente d'imposer l'administration, la section t'invite à consulter le guide Entretien/Evaluation 2024 sur son site et à redoubler de vigilance sur ce qui est noté dans ton CREP.

N'hésite pas à nous contacter à l'adresse suivante pour obtenir de l'aide : cgt.ddfip77@dgfip.finances.gouv.fr

EN MATIÈRE D'ÉVALUATION, LA CGT FINANCES PUBLIQUES REVENDIQUE :

- » La suppression du RIFSEEP ;
- » Un système de notation fondé sur des critères objectifs permettant une réelle reconnaissance de la valeur professionnelle et établi sur la base de la détention d'un grade et d'un échelon et non sur une quelconque comparaison des agents entre eux ;
- » Une notation de carrière reposant sur une note chiffrée et une appréciation littéraire.

Dans le cadre du dispositif actuel, **la CGT Finances Publiques revendique l'abrogation du recours hiérarchique** : pour la CGT Finances Publiques, l'obligation d'une procédure préalable de recours hiérarchique n'est pas acceptable dans son principe ; elle dépossède les CAP de leur rôle en laissant une place au discrétionnaire, voire à l'arbitraire ; elle remet en cause la représentativité issue des élections en autorisant un agent à se faire accompagner en audience par n'importe quelle personne de la direction, au risque de conseils peu voire pas du tout fiables.



Le RIFSEEP est le régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel. Il devait s'appliquer à la DGFIP à compter du 1^{er} janvier 2018. Dans un premier temps, seuls les géomètres étaient concernés. Au final, il n'a pas été adopté à la DGFIP, trop compliqué à mettre en place.

Le RIFSEEP, c'est la remise en cause du principe d'égalité de traitement à grade et fonction identiques, un outil pour faciliter la mobilité et faire la part belle à l'individualisation des rémunérations. Il remplacerait notre régime indemnitare actuel (IMT, IAT et IFTS, Prime de rendement et Allocation Complémentaire de Fonction) par les deux indemnités suivantes :

- L'indemnité principale mensuelle de « fonctions, sujétion, et expertise » (**IFSE**) 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 indemnitare annuel (**CIA**), modulable en fonction de l'engagement professionnel et sera fondé sur l'entretien professionnel et l'appréciation de la valeur professionnelle. Son versement facultatif sera complètement lié aux enveloppes budgétaires catégorielles de chaque ministère.

Pas de carrière sans un bon CREP

Pour vous aider à suivre les délais dans la procédure de d'évaluation et de contestation :

- **Convocation**
↳ Au moins 8 jours
- **Entretien**.....
↳ Max 8 jours
- **Communication du CREP**.....
↳ Max 15 jours
- **Observation sur le CREP**.....
↳ Max 15 jours
- **Visa AH**.....
↳ Max 8 jours
- **Signature**.....
↳ Max 15 jours
- **Envoi recours AH**.....
↳ Max 15 jours
- **Notification réponse AH**.....
↳ Max 8 jours
- **Signature réponse AH**.....
↳ Max 30 jours
- **Recours CAPN**.....

cgt - cgt - cgt - cgt - cgt - cgt - cgt

REFUSONS LA RÉMUNÉRATION AU MÉRITE !

Protection Sociale Complémentaire : quelles hypothèses pour le ministère des Finances ?

La négociation pour la Protection Sociale Complémentaire (PSC) doit se tenir ministère par ministère. **Au ministère des Finances, la CGT n'a pas signé l'accord de méthode car insuffisant sur deux points : pas d'amélioration du panier de soins et refus d'inclure les retraités dans le futur accord.** Elle n'a cependant pas quitté la table des négociations, qui se poursuivront à Bercy en 2024 pour une mise en place de la PSC prévue courant 2025.

L'accord Fonction Publique (signé par la CGT) prévoit :

- le passage d'une couverture individuelle à une couverture collective (c'est l'employeur qui souscrit à une complémentaire, qui sera obligatoire et la même pour tous les actifs contractuels et fonctionnaires, quel que soit l'opérateur choisi in fine : MGEFI ou assurance privée...). Exception : être sur la complémentaire de son conjoint ;
- une couverture facultative pour les ayants droits (conjoint, enfants mineurs ou majeurs) et les retraités ;
- que le volet contrat prévoyance est facultatif pour tous, alors que la CGT et les autres Organisations Syndicales représentatives portent l'idée d'un couplage santé/prévoyance pour avoir un opérateur unique. Les négociations sont donc encore en cours. Concernant le choix de l'opérateur, la CGT privilégie la solution mutualiste (pas d'opérateur lucratif type assurance privée).

Les premières hypothèses de Bercy en la matière sont les suivantes :

Accord Santé :

- **Agents : cotisation moyenne d'environ 80 € par mois (hors prévoyance et hors taxes qui s'élèvent à environ 15 %) avec prise en charge de l'État = 40 €, imposable à l'impôt sur le revenu.**

- **Ayants droits : cotisation facultative et non prise en charge (1^{er} enfant mineur, coût = 50 % cotisation actif, soit 40 €, 2^{ème} enfant mineur idem, 3^{ème} enfant mineur = gratuit / Enfants majeurs, coût = 100 % cotisation actif, soit 80 € / Conjoint, coût = 110 % cotisation actif, soit 88 €)**

Exemple : pour un agent élevant seul un enfant mineur et un majeur, cotisation = 80 € obligatoire (agent) + 40 € (mineur) facultatif + 80 € (majeur) facultatif = 200 €. Prise en charge employeur = 40 €.

- **Retraités : cotisation optionnelle qui va évoluer avec l'âge. La cotisation peut évoluer jusqu'à 175 % de la cotisation actif (140 €) qui ne doit, en théorie, plus augmenter après 75 ans. Mais cela nous semble illusoire en raison de l'équilibre financier qui devra être assuré, puisque dans notre ministère, il y a plus de retraités que d'actifs...**

Accord prévoyance : optionnel pour tous et avec prise en charge de 7 € uniquement pour les actifs. Une partie de la prévoyance, notamment le congé longue maladie et l'assurance décès, deviennent des garanties statutaires, cela grâce à la CGT Finances Publiques (le demi-traitement sera dorénavant couvert par l'employeur, de même pour l'invalidité à partir de 2027). Les autres garanties (perte d'autonomie qui existait par exemple dans Premuo de la MGEFI) restera optionnel.

EN CONCLUSION : Le dispositif est perfectible (par exemple pour les familles monoparentales qui devront assurer leur propre cotisation et celle des enfants, ou pour les petites retraites avec des cotisations qui ne sont pas prises en charge) et la CGT ne signera l'accord qu'à la condition qu'il soit très nettement amélioré au cours des négociations.

(repris d'une publication de nos camarades de la section du 67 - La Cigogne, n° 1 2024)

Travailler moins pour gagner plus ?

C'est quoi la semaine des 4 jours ?

Option 1 - réduction du nombre d'heures de travail hebdomadaire sans perte de salaire

Option 2 - augmentation de la durée quotidienne de travail sans réduire la durée de travail hebdomadaire (+ d'heures de travail effectuées sur 4 jours = la semaine **EN** 4 jours !)

Pourquoi la semaine des 4 jours ?

Pour faire passer la pilule de la réforme des retraites, le gouvernement ne jure plus que par la semaine des 4 jours. « Qualité de vie au travail », « flexibilité », « attractivité des entreprises », « réduction de l'empreinte carbone » ... Le nouveau mantra du gouvernement, c'est la semaine des 4 jours ! Mais rien n'est envisagé pour réduire le temps de travail.

En quoi consisterait l'expérimentation annoncée par le Premier ministre, Gabriel Attal dans son discours de politique générale prononcé le 30 janvier dernier devant l'Assemblée nationale ?

Attal a demandé à ses ministres d'expérimenter l'option 2 dans leurs administrations centrales et déconcentrées : **la semaine EN 4 jours sans réduction du temps de travail.**

Est-ce une bonne idée cette semaine EN 4 jours?

Elle permettrait de bénéficier d'un jour de repos supplémentaire dans la semaine en plus du week-end. Cependant, faire 35 heures en 4 jours conduit à intensifier le rythme de travail et à augmenter de la productivité ! La semaine en 4 jours pourrait générer du stress et n'apporter aucun bénéfice.

Des tests ont été lancés début 2023 dans deux administrations françaises, l'Urssaf Picardie et la Caisse nationale d'assurance maladie, quel est le résultat ?

Ces tests ne sont pas vraiment couronnés de succès. Les agents de l'Urssaf notamment, ont vite déchanté : le passage à 4 jours impliquait des journées de 9 heures de travail. Incompatibles avec les obligations familiales, notamment pour les femmes. Seuls trois agents sur 200 ont décidé de participer à l'expérience, les autres préférant rester sur 7h20 de travail quotidien, sur 5 jours.

Quelles sont les revendications de la CGT en la matière ?

La CGT défend les 32 h hebdomadaires, sans lissage sur l'année.

La CGT s'oppose à la semaine des 4 jours sans réduction de la durée hebdomadaire, qui reviendrait à ce que les salarié.es paient eux-mêmes une fausse réduction de leur temps de travail puisque leur charge de labeur serait maintenue, et le rythme intensifié.

La vraie réduction du temps de travail, c'est les 32h, sans perte de salaire grâce à l'augmentation du taux horaire du salaire et des embauches à la clé.

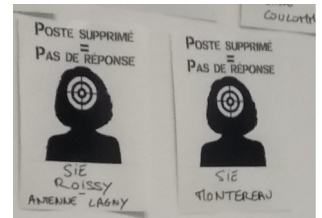
En Seine-et-Marne :

Envahissement du CSAL du 30 janvier 2024



Colère des agent-es contre le manque d'effectif, la dégradation du service public, la surcharge de travail, l'inquiétude de l'avenir, face au mépris de la Direction ...

Pour l'intersyndicale Solidaires Finances Publiques 77
– CGT Finances Publiques 77,



« Il est plus que jamais nécessaire que l'ensemble des agentes et agents de la DDFIP 77 s'unissent afin de faire sortir leurs revendications hors de nos bureaux : arrêt des suppressions d'emplois, affectation d'emplois d'agents titulaires recrutés par concours, de l'informatique qui fonctionne, l'arrêt des restructurations et de toutes réformes qui dégradent de plus en plus nos missions et nos perspectives d'avenir à la DGFIP, des conditions de travail correctes, une valorisation conséquente de notre régime indemnitaire, aucune pression par les indicateurs, organisation plus souple des plannings de congés prévisionnels... »

Nouvelles du SDIF

La création du SDIF (service départemental des impôts fonciers) sera évoquée lors du CSAL du 21 mars 2024. Un point d'information avait été effectué lors du CSAL du 9 novembre 2023.

Préfiguration le 15 avril 2024 et mise en place définitive au 1^{er} septembre 2024 à Melun ; il aura en charge l'ensemble de la mission foncière et la gestion de l'assiette de la taxe d'aménagement (TAM) (taxe d'urbanisme (TU)). Le SDIF sera l'ordonnateur de la TU avec comme interlocuteur le pôle régional de la fiscalité de l'aménagement. 3 emplois B vont être transférés du Ministère de la Transition Ecologique (MTE) vers la DDFIP 77 pour la gestion de la TU. Les missions du SDIF seront celles exercées par le PELP du SIE de Melun et les agents de Meaux en TAD (travail à distance) pour le PELP de Melun, dont le TAD sera maintenu depuis Meaux, par le PTGC de Melun ainsi que les 2 antennes de Meaux et Provins (antennes maintenues), par les cellules foncières des SIP de Melun, Lagny, Meaux, Montreuil, Noisiel et Provins.

Lors du CSAL du 9 novembre, la CGT FIP 77 n'a pas obtenu de réponses concrètes à ses questions concernant la mise en place d'une antenne à Meaux qui serait pertinente au vu de la taille de notre département. La DDFIP a indiqué qu'elle était en pleine réflexion sur ce sujet. Concernant la gestion de l'accueil des usagers du foncier au sein de chaque site, elle a répondu que cela fera partie de l'accueil généraliste délivré par chaque SIP et que les questions les plus complexes seront transférées vers le SDIF via une fiche de contact.

Pour l'accompagnement des agents, il sera mis en place la même logique que lors des opérations du NRP (Nouveau Réseau de Proximité) au regard des priorités de mutations, des indemnités de changement de résidence, de travail à distance.

Pour la CGT FIP 77, il risque d'y avoir une grosse perte de technicité avec la création de ce SDIF car tous les collègues ne suivront pas leur mission.

(* IAT : indemnité administrative et technicité ; IMT : indemnité mensuelle de technicité ; IFTS : indemnité forfaitaire de travail supplémentaire ;
ACF : allocation complémentaire de fonction.)

La section CGT Finances publiques 77 est à vos côtés pour vous défendre et porter vos revendications auprès de la direction.

NE RESTEZ PAS ISOLÉS - SYNDIQUEZ-VOUS À LA CGT !

Barème 2024 et bulletin d'adhésion sur :

<https://77.cgtfinancespubliques.fr/adhesion/comment-adherer/article/vert-bareme-des-cotisations-2022-vert>

et retrouvez toutes les informations de notre section sur notre site internet
<https://77.cgtfinancespubliques.fr/>



SECTION :

Nom :

Prénom :

Date de naissance :

N° DGFI

Grade :

Échelon :

Quotité travail :

Temps complet

ou

Temps partiel :

%