la cgt
Finances Publiques

FINANCES PUBLIQUES
LE MAGAZINE DE LA CGT
Le mag syndical

Le code du travail sur son 31

GRÈVES ET MANIFESTATIONS LE JEUDI 31 MARS CONTRE LA LOI EL KHOMRI

dossier
PPCR RIFSEEP
Pages 6 à 9

mars 2016
n°21

sommaire

> 3 Édito

> 4 - 5 Restructurations 2017

> 6 - 9 Dossier PPCR RIFSEEP

> 10 Pour et avec les travailleurs de l'Outre-mer

> 11 Retraité-es

> 12 Menaces sur la protection sociale

> 13 Temps de travail actualités

> 14 Droits des femmes

> 15 Accueil dans les centres des Finances publiques

51e Congrès Marseille 18→22 Avril 2016

la cgt Finances Publiques

le mag syndical n°21 - Mars 2016

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

Directeur de publication : B. MONZIOLS
CP n° CPPAP : n° 0215 S 06183
Composition : CARREMENTCOM - 01 43 02 08 35
Impression : Rivet Presse Edition - Limoges

e.mail : cgt@dgfip.finances.gouv.fr
e.mail : dgfip@cgt.fr

Prix : 0,50 €

Ce mag arrive dans un contexte extrêmement lourd : - attaques contre le code du travail - attaques contre le statut de la Fonction publique par le protocole PPCR. Dans ce contexte, on aurait tort de croire que les solutions peuvent être trouvées de manière individuelle. Bien au contraire, ces attaques contre les salariés du privé et agents du public ne sont la conséquence que d'une seule et même politique : celle qui cherche toujours à affaiblir les garanties collectives pour laisser place aux plus grands pouvoirs du patronat et du MEDEF.

Ces choix ne sont pas surprenants...

Dans le contexte des politiques d'austérités mises en œuvre par les gouvernements précédents successifs et aujourd'hui par ce gouvernement, ces choix ne sont pas surprenants...

Sans mobilisation se succéderont mesures et lois régressives pour déliter encore plus le code du travail et le statut des fonctionnaires. Il nous appartient donc collectivement de nous mobiliser car salarié du privé, du public c'est le même combat ! Durant le mois de mars la CGT est à l'initiative de plusieurs mobilisations pour les droits des femmes, le pouvoir d'achat et la situation sociale des retraités, contre l'état d'urgence, à la SNCF, à la RATP, pour les gaziers, dans la fonction publique chacun avec leur revendications mais tous avec un objectif simple : travailler tous et toutes ensemble à faire converger les luttes le 31 mars prochain.

Il y a 10 ans, au printemps 2006, les luttes convergentes contre le CPE contrat première embauche furent victorieuses. Des lycéens aux retraités, la mobilisation fut intergénérationnelle, interprofessionnelle intersyndicale. Elle fut victorieuse et aboutit à l'annulation d'une loi promulguée.

Le printemps 2016 est porteur d'espoirs. Le 31 mars et après, retrouvons-nous tous et toutes ensemble dans l'action, dans la lutte et les victoires collectives !

Restructurations 2016 à la DGFiP
DÉSTRUCTURATIONS DES MISSIONS ET DU RÉSEAU

En cette année 2016, la poursuite des restructurations est manifestement un axe de travail prioritaire de la Direction Générale. Preuve en est qu'un des premiers groupes de travail du Comité Technique de Réseau (CTR) tenu au niveau national a porté sur la mise en place de « centres de services communs » dans le Secteur Public Local. Ces centres de regroupement de l'essentiel des tâches des trésoreries municipales viendront mettre en cause le statut du comptable, sa responsabilité personnelle et pécuniaire et, à terme, l'existence de trésoreries de proximité. De même, c'est en ce début d'année qu'est publiée une note relative au dispositif d'accompagnement indemnitaire des agents en cas de restructurations.

Au niveau local, conformément à l'engagement du ministre, plusieurs directions ont déjà tenu des réunions informelles avec les représentants syndicaux ou mis le sujet à l'ordre du jour de leurs CTL du mois de mars.

Les organisations syndicales représentées au CTR (CGT, Solidaires, FO et CFDT) étaient reçues en audience le 24 novembre par le secrétaire d'État au Budget, Christian Eckert.

Pour l'intersyndicale CGT, Solidaires et FO, cette demande s'inscrivait dans la suite du boycott du dialogue social et visait à porter les revendications au cœur de la journée de grève prévue le 18 novembre, action qui a finalement été reportée le 26 janvier, suite aux attentats et à la mise en place de l'état d'urgence.

À la demande d'arrêt des restructurations portée par la CGT Finances Publiques, le ministre avait alors opposé une question de méthode ; il s'était engagé, non pas à les stopper ou les suspendre, mais à faire preuve de plus de transparence pour l'année 2016. Il ne s'agissait cependant pas de communiquer le plan national de restructurations aux syndicats, mais de saisir plus tôt les Comités Techniques Locaux (CTL) compétents.

RESTRUCTURATIONS À LA DGFIP : OU SONT LES CHIFFRES ?

Rappelons qu'à ce jour, la DGFiP tient toujours secrètes les restructurations effectuées en 2015. Il est vrai que les chiffres rassemblés par les sections CGT sur ces dernières avaient de quoi donner le vertige : sur 72 départements, 182 suppressions de structures avaient été annoncées, plusieurs centaines de services réorganisés, dont plus de 5% des postes comptables touchés sur une seule année. Aux résultats de notre enquête menée au cours de l'été 2015, s'ajoute la vague de fermeture de brigades de vérifications (une trentaine) engagée à la hussarde par la DGFiP au cours du mois de décembre.

Les restructurations sont du même type que celles engagées en 2015 : fermetures de trésoreries, spécialisations hospitalières, transfert du recouvrement de l'impôt des trésoreries mixtes vers des SIP, regroupement de SIP et de SIE, concentration de SPF, mise en place de PCRP, transferts des missions d'enregistrement...

Cependant, certaines des sections CGT Finances Publiques ont déjà alerté sur l'accélération sans précédent de ces opérations par rapport aux années précédentes. La perspective de fermeture de toutes les trésoreries du ressort de Reims (Fismes, Pontfaverger, Verzy et Hermonville) pour être regroupées sur la seule commune de Reims est emblématique de l'ampleur de la destruction de notre réseau qui est engagée.

CENTRES DE SERVICES, CENTRES DE CONTACTS, CENTRES DE SERVICES COMMUNS

Cette volonté de suppression des services de proximité, et de concentration en pôles de plusieurs missions avait déjà été dénoncée par la CGT Finances Publiques lors de la mise en place de

la démarche stratégique de la DGFiP. La Direction Générale a confirmé sa volonté d'étendre ce processus lors du CTR du 16 février 2016 consacré à l'avenir des missions : regroupement des services des ressources humaines dans des centres spécialisés, liquidation des accueils physiques de proximité au profit des centres de contact et du portail usager, concentrations pour l'ensemble des missions et pour toutes les structures (SIP, SIE, SPF...) et maintenant trésoreries municipales avec les centres de services communs...

Pour se justifier, la Direction générale met en avant la « professionnalisation ». Est-ce à dire que les agents de la DGFiP formés dans les ENFiP et en continu serait incompétents ? La Direction Générale justifie aussi ces opérations par les difficultés de fonctionnement des petites structures, n'oubliant pas de verser des larmes de crocodile sur les conditions de travail des agents. Est-il utile de rappeler que la dégradation des conditions de travail résulte des suppressions d'emplois ininterrompues depuis des années et mises en œuvre sans coup férir par la direction ?

POUR ALLER PLUS VITE : REMETTRE EN CAUSE LES RÈGLES DE GESTION DES PERSONNELS !

Mais pour la Direction Générale, il y a un problème : les règles de gestion des agents de la DGFiP attachées à leurs statuts particuliers. Déjà, certaines restructurations engagées sont rendues difficilement applicables du fait des collègues qui, pour ne pas s'éloigner de leurs domiciles, font valoir leur garantie de maintien à la commune.

Au regard des restructurations avancées, la direction générale ne peut admettre le maintien de telles garanties et doit pouvoir forcer la mobilité des agents ou imposer leur stabilité. Pour cela, les règles de gestion à la DGFiP ont déjà été remises en cause pour les mutations et affectations de 2016. Les directions locales ne s'y trompent pas : certaines d'entre elles mettent à l'ordre du jour des CTL, en même temps que les restructurations, des fusions de RAN.

DU CTR AU CTL : UNE STRATÉGIE OFFENSIVE ET GAGNANTE DE LA CGT FINANCES PUBLIQUES

La saisine des CTL faite plus en amont est-elle donc une véritable garantie de transparence ou une volonté de la direction de prendre de vitesse les représentants des personnels ? La transparence restant inexistante au niveau national, la question se pose. En procédant aux votes en CTL au plus tôt sur les restructurations, la tentation est grande pour les directions locales de les présenter comme entérinées.

Toutefois, l'expérience nous prouve qu'une restructuration n'est jamais jouée jusqu'à la date de mise en œuvre.

Ainsi, les combats menés par les sections CGT en 2015, en liaison avec les élus locaux, ont permis l'arrêt de projets de fermetures de trésoreries au cours du dernier trimestre 2015, après leurs présentations en CTL. C'est ce qui s'est produit pour les trésoreries de Vicdessos en Ariège, Miramas dans les Bouches-du-Rhône, Thiberville, Pacy-sur-Eure et Rugles dans l'Eure, L'Isle-en-Dodon en Haute-Garonne Saint-Gery dans le Lot, Duras en Lot-et-Garonne, Alberstroff en Moselle, Lannoy et Marchiennes dans le Nord et Acheux-en-Amiénois dans la Somme. Le cas de la trésorerie de Loures-Barousse dans les Hautes-Pyrénées est le plus significatif : alors que le 17 novembre, un arrêté ministériel de fermeture était publié, la section CGT et les élus locaux, appuyés par une forte mobilisation, ont saisi le secrétaire d'État au Budget et obtenu le 17 décembre un arrêté d'annulation de la fermeture.

La CGT Finances Publiques poursuivra en 2016 le combat engagé pour l'arrêt des restructurations au plan local, comme au plan national.
Ce mot d'ordre était avancé lors de la journée de grève du 26 janvier qui a vu plus d'un agent sur quatre se mobiliser. Conscients des projets mortifères de la Direction générale, c'est également ce qu'ont porté les agents de Vierzon en grève depuis plus d'un mois, qui ont revendiqué les emplois nécessaires à l'exercice de leur mission et le maintien de leur service public de pleine compétence à Vierzon même.
La CGT Finances Publiques maintiendra ce mot d'ordre indissociable du combat pour l'emploi, la défense des statuts et de nos règles de gestion.

PPCR – RIFSEEP

Des orientations dangereuses pour les fonctionnaires

Le gouvernement a décidé de passer en force le protocole PPCR - Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations – non signé par la majorité des organisations syndicales représentatives (CGT, Solidaires et FO), bafouant ainsi la démocratie sociale.

Le dispositif PPCD présente deux axes essentiels pour le gouvernement :

- renforcer l'unité de la Fonction publique pour l'adapter aux évolutions de l'action publique ;
- améliorer la politique de rémunération.

Si les fondements de la fonction publique de carrière (neutralité, continuité, adaptabilité, égalité d'accès et de traitement...) sont réaffirmés, plusieurs évolutions proposées, conduisent à les remettre en cause en instaurant une logique de carrière de « métiers ».

Si chaque agent aspire, après 5 ans de gel du point d'indice à la revalorisation de sa rémunération, les objectifs de PPCR conduisent à une individualisation de la carrière et de la rémunération au « mérite ».

Et si aucune référence directe n'est faite à la LOI MOBILITE et au RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel), personne n'est dupe (sauf les signataires de l'accord) sur leur imbrication dans PPCR.

PPCR = Renforcer la mobilité des fonctionnaires

Le protocole développe une liste d'objectifs visant à renforcer et adapter le statut général de la fonction publique : adapter le statut aux besoins de la société auxquels doit répondre l'action publique et mieux répondre aux besoins du service public.

Dans un cadre de plein emploi et de respect des missions de service public, ces objectifs pourraient être partagés par les fonctionnaires. Mais à l'analyse des textes, la CGT démontre bien qu'il s'agit là de s'adapter aux politiques d'austérité, à la poursuite des suppressions d'emploi, aux réformes en cours, aux fusions/restructurations de service. Pour la CGT, le manque total de réflexion sur l'emploi public et le service public, amène à un protocole essentiellement basé sur la recherche d'économie budgétaire et d'adaptabilité à une conception de la société et du service public que la CGT ne partage pas. Ainsi, l'unité des 3 versants de la Fonction publique n'a pas pour objectif d'harmoniser les carrières des fonctionnaires en leur apportant plus de droits et garanties.

Au contraire, PPCR s'inscrit dans la loi mobilité de 2008 et la réforme territoriale avec la fusion de certains services de l'Etat. Le protocole dévoile les objectifs réels : développer des passerelles entre les trois versants, créer des dispositions communes à plusieurs corps, moderniser la gestion des ressources humaines et simplifier les règles de gestion (nous en mesurons déjà les effets à la DGFiP), revoir les outils statutaires et indemnitaires pour inciter les agents à la mobilité.

A la DGFIP, la réforme territoriale a modifié l'organisation des directions. Neuf DRFIP sont devenues DDFIP et le périmètre de compétence de 7 DRFIP s'est élargi des missions/structures suivantes : Paieries régionales, politique immobilière de l'Etat (RRPIE), missions d'expertise économiques et financières (MEEF), contrôle budgétaire régional (CBR). Si à ce jour, 324 agents sont concernés, le CTR sur les missions n'a pas caché l'objectif d'avancer vers d'autres restructurations. En cela, la loi Notre, réforme des sous-préfectures avec création de maisons de l'Etat pour regrouper les services administratifs, doit être combattue. La DGFiP ne sera pas exclue de ces dispositifs avec le danger de voir instaurer des corps interministériels, par exemple sur les missions informatiques, les ressources humaines, les missions des agents techniques.

La CGT n'a pas signé PPCR et le combat, comme elle combat depuis 2008, la loi mobilité qui facilite les fusions de services de l'Etat et remet en cause le service public de proximité dont les citoyens ont besoin et les droits et garanties des fonctionnaires qui l'exercent.

PPCR = Une refonte des carrières sans ambition

L'axe 2 de PPCR présente deux orientations soi-disant « *pour améliorer la politique de rémunération de la Fonction publique* » dont les principales mesures s'appliqueront de 2016 à 2020.

L'objectif est :

- D'harmoniser les carrières et les grilles dans les 3 versants de la Fonction publique avec des revalorisations indiciaires et 1re étape d'intégration des primes dans le traitement ;
- De revoir le dispositif de reconnaissance de la valeur professionnelle, dans le déroulement de carrière et dans le régime indemnitaire.

Dix textes, constituant la 1re vague de mise en œuvre du dispositif PPCR ont été présentés au CS FPE (Conseil supérieur de la Fonction publique de l'Etat) du 9 février, dont cinq s'appliqueront à la DGFiP :

- Le décret portant mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes / points » ;
- Le décret relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la FPE ;
- Le décret modifiant divers décrets relatifs à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie B de la FPE, dont le NES de 2009 et nos statuts particuliers ;
- Le décret modifiant l'échelonnement indiciaire et le décret relatif aux modalités de classement d'échelon lors de la nomination dans certains corps.

Nous ne connaissons pas encore le projet de décret pour la catégorie A et les modalités de classement.

Pas d'amélioration du déroulement de carrière

PPCR ne conduit pas à une véritable refonte des carrières C et B au 1er janvier 2017.

Les durées dans les grades évoluent peu et les conditions de reclassement au 1er janvier 2017 des agents déjà en poste conduiront pour beaucoup d'agents à un allongement de leur carrière, particulièrement important pour les agents de l'échelle 4. Au final peu d'espoir de dérouler plus de deux grades dans sa carrière !

Les amplitudes de carrière dans les grades restent faibles, stagnent ou diminuent. L'amplitude de carrière dans le corps, de 1,4 pour le C et 1,7 pour le B, maintient un tassement des grilles indiciaires.

Des dispositions transitoires sont prévues dans les décrets pour que les agents devant bénéficier d'un tableau d'avancement ne soient pas lésés suite aux reclassements au 1er janvier 2017.

La carrière C – 2016 à 2020

La nouvelle carrière C comportera trois grades avec **un reclassement au 1er janv. 2017** :

- Échelle 6 (AAP et ATP de 1re classe) dans le grade C 3 ;
- Échelle 5 (AAP et ATP de 2e classe) dans le grade C 2 ;
- Échelle 4 (AA et AT de 1re classe) dans le grade C 2 : niveau de recrutement avec concours ;
- Échelle 3 (AA et AT de 2e classe) dans le grade C 1 : niveau de recrutement sans concours.

L'avancement de grade se fera uniquement par Tableau d'avancement : l'examen du 1er au 2e grade est supprimé ce qui est un vrai recul pour les agents recrutés sans concours au 1er grade. La durée de carrière baisse un peu : de 20 à 19 ans pour le C 3 avec un 10e échelon, de 26 à 25 ans pour le C 2, de 22 à 21 ans pour le C 1 (à 25 ans en 2020 avec un 12e échelon).

Les amplitudes indiciaires de début et fin de grade, à terme en 2020, restent faibles :

- C 3 : de 350 à 473 points (123 points contre 124 en 2016) ;
- C 2 : de 332 à 420 points (88 points contre 81 en échelle 5 en 2016) – (88 points contre 59 en échelle 4 en 2016, mais avec une durée dans le grade prolongée pour les agents en poste) ;
- C 1 : de 330 à 382 points (52 points contre 42 en échelle 3 en 2016 mais avec 11 échelons).

La carrière B – 2015 à 2018

La carrière B comportera les mêmes grades avec **un reclassement au 1er janv. 2017.** L'avancement de grade se fera toujours par Tableau d'avancement et par concours/examen professionnels, mais les conditions statutaires d'avancement seront modifiées pour tenir compte des nouvelles grilles.

La durée de carrière évolue peu : de 23 à 24 ans pour le 3e grade, de 31 à 30 ans pour les 1er et 2e grades.

Les amplitudes indiciaires de début et fin de grade, à terme en 2018, stagnent ou diminuent :

- 3e grade : de 392 à 587 points (195 points contre 197 points en 2015) ;
- 2e grade : de 356 à 534 points (178 points contre 188 points en 2015) ;
- 1er grade : de 343 à 503 points (160 points comme en 2015).

Intégration des primes dans le traitement

Cette mesure dite du « transfert primes / points », précisée dans l'article 148 de la loi de Finances 2016, ne va pas revaloriser le montant des pensions de retraite : le gouvernement n'a pas mené une réflexion de fond sur l'intégration des primes dans le traitement et parle simplement d'une 1re étape en 2016 pour la catégorie B, en 2017 pour la catégorie C, en 2017 et 2018 pour la catégorie A.

Le décret fixe, pour chaque catégorie, un montant maximal annuel brut de cet abattement, soit :

- catégorie A : 167 € en 2017 et 389 € en 2018 équivalent à 3 et 7 points d'indice majoré (IM) ;
- catégorie B : 278 € équivalent à 5 points d'IM ;
- catégorie C : 167 € équivalent à 3 points d'IM.

L'abattement se fera mensuellement, sans cibler une prime particulière, et viendra en déduction du total du régime indemnitaire, à l'exclusion de l'indemnité de résidence, du SFT, des indemnités de remboursements de frais, des prises en charges des frais de transport, des indemnités horaires pour travaux supplémentaires et de l'indemnisation du service d'astreintes.

Il aura pour effet de rendre quasiment nul les revalorisations indiciaires l'année du transfert !

Des revalorisations indiciaires : loin du compte !

Après six années de gel du point d'indice, qui ont permis à l'Etat de faire une économie de 7 milliards d'euros, les revalorisations indiciaires ne feront que rattraper partiellement la perte de pouvoir d'achat accumulée depuis 2010.

Si le point d'indice avait suivi l'inflation, sa valeur aurait été au 31/12/2015 de 4,86 € au lieu de 4,63 €, avec un « gain » brut mensuel, à l'échelon de fin de grade, de : 84 € à 107 € pour un C, de 113 € à 130 € pour un B et de 153 € pour un Inspecteur.

Et à ce jour, dixit l'ancienne ministre « le rendez-vous salarial ne devrait conduire qu'à une faible augmentation de la valeur du point d'indice », et rien n'est assuré !

Catégorie B	Revalorisation en 2016 (2)		Gain à terme 2015 – 2018	
	Nombre de points	Montant brut (1)	Nombre de points	Montant brut (1)
3e grade	+ 6 points	27,78 €	+ 9 à + 27 points	41,67 € à 125,02 €
2e grade	+ 6 points	27,78 €	+ 7 à + 29 points	32,41 € à 134,28 €
1er grade	+ 6 points	27,78 €	+ 9 à + 20 points	41,67 € à 92,60 €
Catégorie C	**Revalorisation en 2017 (2)**		**Gain à terme 2016 à 2020**	
	Nombre de points	Montant brut (1)	Nombre de points	Montant brut (1)
Echelle 6 à C 3	+ 5 à 20 points	23,15 à 92,60 €	+ 8 à 23 points	37,04 à 106,50 €
Echelle 5 à C 2	+ 4 à 6 points	18,52 à 27,78 €	+ 4 à 9 points	18,52 à 41,67 €
Echelle 4 à C 2	+ 4 à 12 points	18,52 à 55,56 €	+ 5 à 14 points	23,15 à 64,82 €
Echelle 3 à C 1	+ 4 points	18,52 €	+ 9 à 16 points	41,67 à 74,08 €

(1) montant mensuel avec une valeur du point d'indice à 4,6303 € brut depuis le 1er juillet 2010.
(2) le gain est atténué voir annulé par le transfert d'une part de prime dans le traitement : il faut soustraire du traitement net mensuel, 13,92 € pour la catégorie C et 23,17 € pour la catégorie B, qui seront déduits du régime indemnitaire. S'ajoutent aussi les retenues sociales sur les revalorisations indiciaires brutes.

Les revalorisations indiciaires à terme sont à relativiser car elles ne tiennent pas compte des changements d'échelon sur la période. Il faut aussi tenir compte des reclassements en 2017, qui auront pour effet d'écarter des agents du bénéfice de la GIPA ou d'en diminuer le montant.

La CGT Finances Publiques revendique :

- **La revalorisation immédiate de la valeur du point d'indice du traitement, indexé sur un nouvel outil de référence prenant mieux en compte les dépenses effectives des salariés et l'évolution du coût de la vie ;**
- **Le rattrapage de la perte accumulée par les faibles revalorisations et le gel du point depuis 2010 ;**
- **Le minimum de la grille C fixé à 120 % du SMIC revendiqué à 1700 € brut, de la grille B à 140 % et de la grille A à 160 % ;**
- **L'intégration des régimes indemnitaires communs dans le traitement, permettant leur prise en compte dans le calcul de la pension ;**
- **La revalorisation des régimes indemnitaires, avec prise en compte des spécificités des fonctions exercées.**

PPCR = Carrière et rémunération au mérite

Le protocole PPCR présente de nouvelles modalités de reconnaissance de la valeur professionnelle en s'appuyant sur deux leviers, l'avancement dans la carrière et le régime indemnitaire.

L'individualisation de la carrière

Le gouvernement estime que les dispositifs existants bénéficient à trop d'agents, dénaturant ainsi le sens même d'une reconnaissance. L'objectif est de revoir les conditions d'avancement (d'échelon, de grade, de corps) en faisant la part belle à l'individualisation des carrières avec un système de bonification qui bénéficierait au plus « méritants ».

Une 1re étape, actée dès le PLF de 2016, instaure un avancement d'échelon, à cadencement unique, selon le seul critère de l'ancienneté ;

- Au 1/1/2016 pour la catégorie B et les corps de catégorie A (paramédical et social) ;
- Au 1/1/2017 pour les autres corps de catégories C et A.

Le décret pour la catégorie B, examiné au CSFPE le 9 février 2016 :

- l'art. 1 a pour effet immédiat de supprimer la notion de durée moyenne dans l'échelon dans le statut B de la FPE et les statuts particuliers. Cela signifie que les réductions/ majorations (R/M) sont supprimées.
- l'art. 4 précise : les fonctionnaires *« conservent les réductions et majorations d'ancienneté accordées au titre des années antérieures à l'année 2016 pour un avancement d'échelon et non utilisées ».*

Cet article est sujet à interprétation diverse sur la notion d'années antérieures à 2016. La DGFIP affirme avoir eu l'accord du ministère des Finances pour attribuer en 2016 des R/M aux agents B. Mais sur quelle base ? Si c'est sur la notion d'année de gestion, cela signifie que la même logique s'appliquerait aux C et A en 2017, et aux autres ministères.

Pour la CGT cela serait positif pour les agents, mais reste à préciser l'année et les conditions d'utilisations de ces attributions, et à quel prix la DGFiP a obtenu ce dispositif contraire à l'objectif de la loi de finances. La CGT attend une réponse de la DGAFP.

La Fonction publique peut-elle renoncer à une partie des économies budgétaires attendues (le coût annuel des R/M est de 400 millions d'€ pour la Fonction publique) ? Le risque est de voir cette mesure financée sur les mesures catégorielles prévues en 2016-2017 !

La CGT est attachée au principe de la reconnaissance de la réelle valeur professionnelle des agents mais celle-ci doit s'opérer dans un contexte défini, sur des critères lisibles et objectifs, avec la prise en compte de la dimension collective du travail. C'est tout le contraire qui est prôné aujourd'hui !

Le RIFSEEP = rémunération au «profil»

Même si le protocole ne le nomme pas, l'outil de la modulation du régime indemnitaire est bien le RIFSEEP (Régime indemnitaire des Fonctions, Sujétions, Expertise et de l'Engagement Professionnel). Il instaure une remise en cause profonde du système de rémunération avec :

- **Une indemnité principale mensuelle, de « *fonctions, de sujétions et d'expertise* » (IFSE)** s'appuyant sur plusieurs critères, dont notamment « *la technicité, l'expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions* ». Dans chaque groupe de fonctions, sont créés 5 paliers allant de «débutant » à « expert » dont chaque franchissement se traduit par une augmentation de l'IFSE. Basée sur la situation individuelle, l'IFSE est révisable tous les 4 ans pour les agents restant sur leur poste (sauf avis contraire du chef de service qui peut bloquer le passage d'un palier à l'autre), ou plus rapidement lors d'un changement de fonction de l'agent. C'est le critère de mobilité dans la prime !
- **Un complément indemnitaire annuel (CIA)** qui « *tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir* ». Celui-ci est complètement lié aux résultats et à l'implication dans les projets de l'administration. Surtout, comme pour les réductions d'ancienneté, il obéit à une logique « d'enveloppe fermée » et de répartition par quotas.

Autrement dit, ce complément indemnitaire ne sera pas destiné à tout le monde, et surtout pas dans les mêmes proportions pour ses heureux bénéficiaires. C'est la modulation du régime indemnitaire !

A la DGFiP, le risque est réel de voir appliquer rapidement la logique du RIFSEEP, car nous avons déjà un régime indemnitaire, avec la prime de rendement et l'allocation complémentaire de fonction, dont les décrets prévoient une modulation sur l'engagement professionnel et la manière de servir. L'action des personnels est indispensable pour empêcher sa mise en œuvre !

POUR ET AVEC LES TRAVAILLEURS ET LES TRAVAILLEUSES DE L'OUTRE-MER,

La CGT présente organisée offensive !

« Une civilisation qui ne regarde pas son passé est une civilisation qui se meurt »

Aimé Césaire (discours sur le colonialisme)

Le 11 décembre 2015, près d'une soixantaine de militants issus de l'UGFF (fonction publique d'État), de la fédération des Services Publics (fonction publique territoriale), de la fédération de la Santé et Action Sociale (fonction publique hospitalière), de la fédération des Activités Postales et de Télécommunication, mais aussi de la SNCF, de la RATP ou encore des Organismes Sociaux, se sont réunis dans l'inter-collectif CGT des « originaires de l'outremer ».

Cette rencontre s'inscrivait dans la droite ligne de la réunion du 12 juin 2015, poursuivant les débats sur la mise en place de collectifs « originaires DOM » dans chacune des fédérations, et visant à préparer 2016 en se fixant une feuille de route. Un point d'étape a également été fait le 12 février 2016, un collectif d'animation se mettant progressivement en place.

Ces journées mettent en avant la volonté de mieux s'organiser, d'un besoin de structuration pour avancer et sortir de l'immobilisme dans lequel se trouve l'activité outremer au sein de la CGT depuis quelques années. Pour gagner en visibilité et en efficacité, cette activité doit s'appuyer sur des collectifs organisés au sein des syndicats, servant ainsi de base à des collectifs fédéraux donnant à l'activité confédérale une assise solide, ne dépendant pas des seules disponibilité et implication de quelques militants.

Cette structuration a fait la force, jadis, de l'activité DOM fonction publique, et est la base d'une activité confédérale ouverte sur l'ensemble du secteur public (cheminots, RATP, Sécurité Sociale) et le Privé.

Preuve de la réelle volonté politique, la présence exceptionnelle de Philippe Martinez, secrétaire général de la confédération CGT pour un temps d'échange le 11 décembre. Cette présence a permis aux militants présents l'après-midi d'exposer de manière concrète et explicite leurs attentes vis-à-vis de la confédération.

Le secrétaire général de la CGT s'est déclaré favorable à ce qu'un collectif confédéral soit organisé, en lien avec l'élection de la future Commission Exécutive Confédérale lors du 51ème congrès, et où un référent devrait être désigné pour assurer ce suivi.

La question des repères revendicatifs confédéraux spécifiques aux salariés originaires de l'Outremer a été posée. Il a été rappelé que rien n'est figé et que ces repères peuvent être travaillés et identifiés concrètement dans l'activité confédérale après le congrès.

Les liens avec les confédérations des DOM étant un sujet d'actualité, plus encore depuis que la CGT leur a proposé de signer une nouvelle convention de coopération, Philippe Martinez a indiqué qu'il faut développer des échanges sur des problématiques très concrètes, de travailler sur le respect de la culture, l'éducation, la formation et l'histoire des syndiqués non DOM.

La CGT Finances Publiques s'inscrit pleinement dans cette démarche. Ainsi à l'issue du congrès de Ramatuelle, un collectif adossé à la Direction Nationale du syndicat s'est mis en place, ses membres participant activement aux différentes journées de l'inter-collectifs.

Ce 10 mai, cela fera 15 ans que la Loi « Taubira » a été adoptée, faisant de la France le premier État ayant déclaré la traite négrière et l'esclavage « crimes contre l'humanité ». Ce sera également le 10e anniversaire de l'instauration d'une « journée nationale des mémoires de la traite, de l'esclavage et de leur abolition ».

A cette occasion, la CGT devrait organiser un colloque en son siège autour d'échanges et de débats visant à faire un retour sur l'histoire pour mesurer les impacts de la Loi « Taubira » sur la société française, ainsi que pour mieux comprendre l'évolution qui s'est opérée il y a 70 ans au travers de l'adoption de la loi de « départementalisation » du 19 mars 1946, transformant juridiquement le statut des anciennes « îles à sucres », les faisant passer de colonies à départements d'Outre-Mer.

La CGT Finances Publiques appelle à populariser cette initiative et invite à y participer de la façon la plus active possible.

RETRAITÉ-ES, FUTUR-ES RETRAITÉ-ES DES FINANCES PUBLIQUES

HAUSSONS LE TON !

Pouvoir d'achat, droits sociaux, santé, protection sociale, moyens de vivre décemment après sa vie professionnelle....ces revendications des fonctionnaires retraité-es de l'État et plus spécifiquement celles des pensionné-es des Finances, ont été maintes fois portées par la CGT, notamment le 2 septembre 2014 chez la ministre de la Fonction Publique, le 21 avril 2015 auprès de la représentante des Ministres de Bercy, à nouveau le 4 juin dernier auprès des Préfets... A ce jour aucune suite n'a été donnée à ces revendications pourtant légitimes !

Dans la même dynamique l'Union Fédérale des Retraité-es CGT des Finances s'implique dans les mobilisations unitaires interprofessionnelles dont celle du 10 mars 2016 qui marque une étape nouvelle dans ce processus d'actions engagées depuis plusieurs mois à l'initiative de l'Union Confédérale des Retraité-e-s CGT et de 9 syndicats et organisations de retraité-es.

C'est pourquoi, l'UFR CGT Finances appelle les retraité-es et les pré-retraité-es des Finances Publiques à rejoindre massivement ce large et grandissant mouvement revendicatif et d'action afin d'imposer un changement radical de cap aux orientations gouvernementales mortifères pour nos conquis et droits sociaux.

La CGT refuse toute nouvelle dégradation du pouvoir d'achat des retraité-es et exige :

- **La fin du gel des pensions et retraites ;**
- **Une amélioration du pouvoir d'achat de tous les retraités par une revalorisation des retraites et un rattrapage immédiat de 300 € ;**
- **Le retour à une revalorisation annuelle au 1er janvier de toutes les pensions et pensions de réversion ;**
- **Que le taux de la pension de réversion soit porté à 75 % et son extension aux pacsé-e-s;**
- **Le rétablissement de la ½ part supplémentaire aux personnes vivant seules et ayant élevé un enfant pour le calcul de l'impôt ;**
- **La suppression de la CASA (Contribution additionnelle à la solidarité pour l'autonomie) ;**
- **La reconnaissance de l'évolution de la qualification du grade auquel appartenaient les retraité-es par le rétablissement de la péréquation.**
- **Une dotation pour nos Droits sociaux à calculer sur la base de 3% du volume des pensions et son élargissement à des droits nouveaux. 3,19 euros par retraité-e c'est la somme scandaleuse allouée actuellement par Bercy pour les crédits d'actions locales !**

RETRAITABLES FUTURES RETRAITE-E-S QUE FAIRE A L APPROCHE DE LA RETRAITE ?

La retraite ne se prépare pas au dernier moment. L'Union Fédérale des Retraité-es des Finances accompagne les camarades pré-retraité-es dans tous les aspects de ce moment important de la vie professionnelle pas toujours évident.

Questions les plus fréquentes que tout(e) candidat(e) à la retraite se pose.

« J'ai passé la cinquantaine, est-ce que je dois commencer à me préoccuper de ma retraite et si oui, que dois-je faire ? »

« Comment puis-je connaître mes droits ? »

« Je ne suis pas d'accord avec les éléments qui m'ont été transmis par les caisses de retraite, que puis-je faire ? »

« J'ai pris connaissance de mes droits, mais la situation peut-elle changer au cours des prochaines années. Cela peut-il remettre en cause mes conditions de départ ? »

« Je vais bientôt atteindre l'âge (supposé) de ma retraite, quelles demandes dois-je faire et à qui ? »

« Je reçois de nombreuses offres pour des produits d'épargne en vue de la retraite, que faut-il en penser ? »

« J'étais adhérent de la CGT, à la retraite puis-je continuer d'être adhérent à la CGT ? »

« Je n'étais pas adhérent à la CGT, peut-on y adhérer une fois à la retraite ? »

Les raisons de rester attentifs à sa retraite ne manquent pas :

Selon l'INSEE la pension moyenne est de 1306 € bruts par mois et seulement 993 € pour les femmes. Fin 2012 près d'un quart des retraités percevaient moins de 800 €

Ensemble, retraité-es et futur-es retraité-es bougeons-nous !

> Les réponses les contacts et informations : http://www.finances.cgt.fr/vie-des-agents/retraites-des-finances/
http://www.ucr.cgt.fr- mél : ufr-finances@cgt.fr

AGENTS PUBLICS,
Protection sociale en danger !

C'est dans un contexte d'attaques permanentes contre la protection sociale que ce soit dans sa dimension obligatoire ou complémentaire que va se dérouler à nouveau le référencement (le choix de l'opérateur) pour des millions d'agents publics.

Sur le plan du régime obligatoire (Sécurité sociale) ce sont 21 milliards d'euros en moins pour le financement de la sécurité sociale.

L'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013 signé entre la CFDT, la CGC, CFTC et le patronat a entériné l'obligation de la complémentaire santé dans toutes les entreprises avec participation à hauteur de 50 % par l'employeur. Cependant le conseil constitutionnel a retoqué la possibilité de négociations de contrat par branches professionnelles laissant ainsi la porte ouverte à des contrats obligatoires avec "un panier de soins à minima".

Une mécanique infernale s'est donc engagée !

Un désengagement de la sécurité sociale, une complémentaire a minima et dans ce contexte des salariés contraints en fonction de leur pouvoir d'achat de se doter d'une sur-complémentaire ... on assiste à la marchandisation toujours plus grande de la sécurité sociale.

Les attaques contre la protection sociale complémentaire, la remise en cause de la gestion du régime obligatoire par les mutuelles, mise-en place d'un régime spécifique d'accès à la PSC pour les retraités de plus de 65 ans par le biais d'un crédit d'impôts qui briserait les solidarités intergénérationnelles. Saisine des inspections générales des finances, de l'administration et des affaires sociales au sujet des modalités de financement de la PSC dans les trois fonctions publiques, avec de lourdes incertitudes les processus de référencement dans la Fonction publique d'État.

Notre bataille : reconquérir et développer la Sécurité sociale

La CGT et les organisations du Comité Confédéral National ont décidé d'ouvrir un processus de discussion sur la question d'une prise en charge à 100 % par le régime obligatoire des dépenses de santé au titre de la maladie mais au delà de ça pour la prise en charge de nouveaux risques comme la perte d'autonomie.

Néanmoins ce processus porte aussi sur l'avenir des systèmes de protection sociale complémentaire qui reste un enjeu clé dans la bataille que mène la CGT.

Qu'en est il aujourd'hui dans la Fonction Publique ?

Les organisations syndicales à l'exception de la CGC et la MFP ont lancé une campagne unitaire au sujet de la PSC. Elle se matérialise aujourd'hui par la diffusion d'une plaquette intitulée "Agents publics, notre protection sociale est elle en dangers ?"

Cette campagne poursuit plusieurs objectifs :

1 Rencontrer les agents publics actifs et retraités dans le but de les informer, de débattre et de les interpeller sur les enjeux posés. Responsabiliser les employeurs publics et interpeller également les décideurs publics et les parlementaires.

2 Démonter l'idée que les agents publics seraient des privilégiés. La comparaison entre les droits des salariés du secteur privé et ceux de la fonction publique sont édifiantes.

Une campagne pourquoi ?

Sans ignorer le contentieux que nous avons avec la Mutualité, la campagne au travers de la plaquette a été construite pour rappeler les différences importantes entre les mutuelles et les assureurs privés.

Pour obtenir l'ouverture d'un processus de discussions et de négociations au sein du conseil commun et qui se déclinerait ensuite dans chaque conseil supérieur.

Des discussions pour faire un état des lieux et et définir les évolutions nécessaires.

Pour obtenir une protection sociale complémentaire pour les fonctionnaires, les agents non- titulaires, les actifs et les retraités.

Une protection couplée dans les domaines de la santé mais aussi de la prévoyance.

Par des opérateurs qui agissent sans but lucratif sans organiser la sélection des risques, qui mettent en œuvrent les solidarités intergénérationnelles, indiciaires, familiales.

Ces opérateurs doivent donc être des mutuelles qui doivent continuer à gérer le régime obligatoire santé.

Pour une participation obligatoire des employeurs publics à hauteur de 50 % de la cotisation mutualiste.

Il est temps d'agir et de défendre un modèle de régime santé obligatoire et une protection sociale complémentaire au service de tous les agents publics actifs, retraités et de défendre un modèle spécifique solidaire pertinent et moins coûteux.

Les supports de campagne sont disponibles sur http://www.mfp.fr/mobilisationfonctionpublique/

TEMPS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE : tout est prêt pour que les fonctionnaires travaillent plus !

La Cour des comptes a publié en Juillet 2015 un rapport analysant les enjeux et leviers de la maîtrise de la masse salariale de l'État Dans le périmètre de l'enquête visant à éclairer les enjeux portant sur la masse salariale publique en France figure le temps de travail des fonctionnaires.

Il n'est nul besoin d'aller loin dans l'analyse pour comprendre l'idée de ce rapport : dès le premier paragraphe il est stipulé qu'une hausse de la durée effective du travail pourrait permettre de faire face à une baisse des effectifs sans réduire la quantité et la qualité des services publics rendus !

Cette conclusion étant assénée alors même que la seule enquête portant sur le temps de travail dans la fonction publique remonte au rapport Roché en 1999 ! Une deuxième enquête datant de 2004 reprenait les mêmes chiffres, faute de nouvelles données. Ainsi, aucun bilan du passage aux 35 heures dans la fonction publique n'a été réalisé alors que les enquêtes sur le même sujet dans le secteur privé sont nombreuses.

Plusieurs idées sont avancées pour justifier une hausse du temps de travail : alignement de la durée effective sur la durée légale lorsqu'elle lui est inférieure, actions portant sur l'absentéisme, les heures supplémentaires ou la rémunération du temps partiel.

Comme dans le secteur privé, le régime de droit commun est un temps plein de 35 heures hebdomadaires, soit 1607 heures annuelles.

Les enjeux budgétaires qui s'attachent à la durée du travail :

L'enquête s'attache à démontrer qu'augmenter le temps de travail à concurrence de la durée légale passe par l'abrogation des régimes dérogatoires de droit ou de fait qui sont non conformes à la réglementation.

La hausse de la durée du travail ne permet toutefois pas mécaniquement de diminuer les effectifs dans une proportion équivalente. En effet, en l'absence d'une mobilité suffisante des agents, les administrations se heurtent à des contraintes organisationnelles qui ne permettent pas de supprimer un poste à chaque fois que 10 agents augmentent leur temps de travail de 10 %. De même les départs en retraite peuvent s'avérer insuffisants pour permettre cette réduction des effectifs dans beaucoup de services, sauf à réaliser de difficiles réorganisations.

Autres leviers susceptibles d'être utilisés :

Une palette d'actions et de mesures ciblées a été étudiée pour contribuer à améliorer la présence effective des agents et dégager des marges d'économies.

- L'absentéisme : il est envisagé de s'assurer que les mesures existantes sont appliquées avec rigueur (réduction du nombre de jours RTT au-delà d'un nombre de jours d'absence pour raisons de santé par exemple).
- Les heures supplémentaires : la mise en place des 35 heures devait aller de pair avec la résorption des heures supplémentaires et de l'emploi précaire. Quinze ans plus tard, ce double objectif n'a pas été atteint.
- Les comptes épargne temps : pour de nombreux agents, la baisse du temps de travail s'est matérialisée par des jours de congés supplémentaires (jours de RTT). Selon le rapport de la Cour des Comptes, l'utilisation de ce dispositif devrait être plus rigoureusement contrôlée.
- La sur-rémunération du temps partiel à 80 % et 90 % : les agents à temps partiel à 80 % perçoivent 85,7 % de leur rémunération à temps complet, ceux à 90 % perçoivent 91,4 %. Cette disposition pourrait être supprimée selon le rapport.

Le contenu de ce rapport montre à l'évidence que tout est prêt pour stigmatiser les agents de la fonction publique.

Le texte qui régit les conditions de décompte du temps de travail dans la Fonction Publique d'État date du 25/08/2000 (décret n°2000/815). La durée légale du temps de travail doit être de 35 heures pour tous, sans intensification du travail.

La CGT exige l'application pleine et entière des dispositions de ce décret. Notre vigilance sera d'autant plus accrue en cette période de tentative de destruction du code du travail initiée par le gouvernement.

Dans le même temps, le protocole PPCR et le RIFSEEP s'attaquent au statut général des fonctionnaires et aux statuts particuliers, remettant en cause le principe de la fonction publique de carrière.

Dans la même logique que la loi EL Khomri pour le privé, et comme cela s'est produit pour les retraites, ce sont les droits des 5,3 millions d'agents de la fonction publique qui sont attaqués.

C'est cette logique qui conduit à la casse des droits des salariés du privé comme du public que la CGT combat.

AU TRAVAIL COMME DANS LA VIE VIOLENCE ET SEXISME ÇA SUFFIT !

Le 3 février dernier la CGT a lancé une grande campagne pour l'égalité professionnelle et la lutte contre les violences faites aux femmes. Au travail, dans les transports,dans la vie, nous avons tous et toutes été témoins ou victimes de propos, comportements sexistes, voire violents. Malgré des avancées sur les droits des femmes, des inégalités persistent entre les femmes et les hommes au travail, comme dans la vie. Les violences contre les femmes sont au cœur des inégalités et des processus de domination. Elles prennent de multiples formes : psychologiques, verbales, économiques, physiques ou sexuelles. Elles sont sous évaluées car souvent sous déclarées. C'est pourtant une réalité massive : une femme sur 10 en est victime chaque année, une sur 3 au cours de sa vie. Entre les propos graveleux, les humiliations professionnelles, les attouchements voire le viol, les degrés de gravité sont divers, mais relèvent du même système de domination, d'emprise, de violence. C'est un phénomène social grave qui reste tabou et autour duquel il y a un enjeu de société. Construire une société égalitaire et plus juste, suppose d'agir aussi bien contre les inégalités au travail que pour faire cesser les violences.

DES CHIFFRES DE L'INSEE 5 % des viols et 25 % des agressions ont lieu sur les lieux de travail. 1 femme sur 5 aurait été victime de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle. 70% des victimes de harcèlement sexuel au travail n'en on pas parlé à leur supérieur ou à leur employeur, 30% n'en ont parlé à personne. Seules 5% déposent plainte. 80% des femmes salariées considèrent que dans le travail, les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou comportements sexistes.

1. REFUSER LE « SEXISME ORDINAIRE »

Volontaires ou issus de stéréotypes et préjugés véhiculés par les hommes comme par les femmes, les propos sexistes ont pour conséquence d'entretenir la hiérarchie des genres. Ils conduisent à nier le professionnalisme des femmes en les considérant d'abord comme des femmes avant de les traiter comme des collègues. A l'inverse, certains stéréotypes de genre amènent tant dans la vie privée que professionnelle, la stigmatisation de comportements de participation active à l'égalité. (Temps partiel ou congé parental des hommes déconsidérés socialement). A ce titre il est possible d'évaluer le sexisme avec un questionnaire annuel auprès des collègues. Les représentants des personnels peuvent aussi demander à leur direction d'avoir une politique active aboutissant à prévenir voire éviter les comportements et propos sexistes comme ceux racistes et homophobes.

2. OBTENIR LA GARANTIE D'UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL NON SEXISTE

les images dégradantes, calendriers, fond d'écran...qui font des êtres humains des objets sexuels n'ont rien à faire dans un cadre professionnel. De même dans tous les lieux de travail, il est important d'obtenir à chacune et à chacun des vestiaires et sanitaires qui assurent l'intimité et la dignité.

3. LUTTER CONTRE LES VIOLENCES

Chaque année des dizaines voire des centaines de collègues, surtout des femmes sont victimes de violences au travail. L'employeur a l'obligation de garantir la santé et la sécurité de l'ensemble des personnels dont il a la responsabilité. Il est donc de sa responsabilité de mettre en œuvre toutes les mesures visant à éviter la survenance de violences dont sont victimes les collègues sur leur lieu de travail. Victimes et témoins ne doivent pas subir de représailles, les agresseurs doivent être sanctionnés. Les représentantes et les représentants des personnels disposent de moyens d'aide et de réaction comme le droit d'alerte le droit de retrait la protection fonctionnelle,... Les possibilités de soutien sont multiples et l'écoute et la présomption de vérité accordée la parole de la victime est un gage de confiance que le syndicat peut apporter aux victimes.

4. AIDER A LA PROTECTION DES VICTIMES

Les violences subies qu'elles soient psychiques ou physiques ont de graves conséquences et peuvent entraîner l'absentéisme, des difficultés de concentration, une perte d'estime de soi, des dépressions. Souvent après les violences, c'est une spirale vers la perte de sa capacité à assurer son emploi. Il est indispensable de protéger et d'accompagner les collègues victimes de violences au travail comme dans la vie. Garantir le maintien dans l'emploi et la mise hors danger (mutation changement de poste, réduction ou réorganisation du travail).

EN ISÈRE COMME AILLEURS

« Nous ne sommes pas des agents de la CAF »

Témoignage de la section CGT de l'Isère après l'installation des bornes CAF dans les accueils Finances Publiques.

En Isère comme dans tous les départements, nous avons vu sur certains accueils débarquer des « bornes CAF » ou ordinateurs avec accès internet pour aller sur le site de la CAF.

En Isère, comme ailleurs, les agents de l'accueil qui supportent déjà le flot continu de contribuables tous les jours disent NON à la borne CAF : « Nous ne sommes pas des agents de la CAF ».

En Isère, comme ailleurs, se discute comment imposer que nos directeurs retirent ces bornes. Les agents de l'Isère, sont prêts à ne faire que les plages fixes, à appliquer le droit de retrait à tout nouvel incident et même à faire grève. Nous ferons signer des pétitions aux usagers comme en septembre 2016 (où nous avions recueilli prés de 1000 signatures pour la défense de l'accueil et des emplois statutaires), nous convoquerons la presse, nous organiserons la lutte. Trop c'est trop.

Parce qu'à l'accueil du CFP de Rhin et Danube à Grenoble comme ailleurs, il y a certains jours près de mille usagers qui attendent dans froid, sous la pluie ou le soleil, d'être reçus par uniquement 8 agents d'accueil. La direction a même poussé le bouchon jusqu'à imposer une convention d'accueil où il est interdit de demander aux agents de SIP de renforcer l'accueil de janvier jusqu'au début de la campagne d'IR puis uniquement 5 renforts SIP pour les campagnes IR et TH (précédemment c'était 8 et cela ne suffisait pas).

La direction soutenue par la DG oublie que la première mission de la DGFIP est l'accueil des contribuables et usagers. Que la e-administration dont elles rêvent, pour toujours supprimer plus d'emplois, n'est pas possible.

Dans ce contexte tendu du côté des agents par fatigue, stress, bruits,... et du côté des contribuables, longues files d'attente debout : maintenant la borne CAF.

La CAF ne remplit plus sa mission d'accueil, elle ne reçoit que sur rendez-vous et supprime des emplois comme chez nous et nous ne pouvons pas accepter de les remplacer ! Nous refusons la logique destructrice des maisons de services publics.

Éclairant quand La CAF communique par voix de presse locale en Isère :

Le lendemain où les OS en Isère avaient confirmation de l'arrivée des bornes CAF, on pouvait entendre le discours «rassurant» de la direction ne vous inquiétez pas, vous n'aurez rien à faire, etc. Quel naïf peut croire à cela ?

De surcroît, nos directions vont payer au rabais des services civiques à 500€ par mois, quelle honte ! Nos jeunes ont besoin d'emplois stables et statutaires pas d'aumône.

Sur Radio France Isère le 5 février 2016, tous les auditeurs entendaient dans l'émission « les experts » consacrée à la prime d'activité avec, en invitée, une cadre de la CAF.

- que le simulateur internet ne fonctionne pas bien, que plusieurs calculs avec les mêmes bases donnent des primes différentes ;
- que l'on arrive jamais à avoir la CAF au téléphone,

On ne revient pas sur le discours codifié de la cadre de la CAF qui nie l'évidence et le vécu des auditeurs.

- Puis vient une remarque d'une auditrice qui affirme que l'État est gagnant avec la prime d'activité parce que la PPE tombait seule, tous les ans, alors que la prime d'activité est premièrement méconnue du public et deuxièmement qu'il faudra renouveler la demande de versement tous les 3 mois.

La cadre de la CAF répondit en substance : *« Ne vous inquiétez pas, Madame, la CAF a signé une convention avec les Finances Publiques. Vous pourrez ainsi aller aux impôts avoir toutes les informations nécessaires à l'application de la prime d'activité ! ».* Quand nous demandons cette convention tous nous répondent qu'elle n'existe pas.

On peut se demander qui se moque de qui ?
La DGFIP de ses agents et usagers ? La CAF de ses usagers et ses agents ? Pas d'angélisme de partout exigeons le retrait immédiat des bornes CAF, nous sommes agents des finances publiques nos missions ne sont pas simples à assumer avec les moyens décroissants que nous donne l'administration.

Nous ne pouvons pas accepter de remplacer les agents CAF et leurs accueils, ce n'est pas notre métier. L'impôt n'est pas une prestation sociale. Si nous laissons faire demain c'est la borne Poste, la borne Pôle Emploi, etc. Et nos missions, alors, elles sont déjà sacrifiées, nos statuts remis en cause par PPCR, Rifseep et la loi déontologique... Retrait immédiat des bornes sur tout le territoire.

JOUR2FÊTE, MILLE ET UNE PRODUCTIONS ET FAKIR PRÉSENTENT

UN FILM DE FRANÇOIS RUFFIN

MERCI PATRON !

LES PIEDS NICKELÉS PICARDS CONTRE LE GOLIATH DU LUXE

LARDON

AU CINÉMA LE 24 FÉVRIER

mercipatron

Un film de FRANÇOIS RUFFIN avec l'équipe de FAKIR, LA COMPAGNIE JOLIE MÔME, JOCELYNE ET SERGE KLUR, MARIE-HÉLÈNE BOURLARD
Montage : CÉCILE DUBOIS – Graphisme : LUDOVIC AIO – Produit par : JOHANNA SILVA, FAKIR et EDOUARD MAURIAT, MILLE ET UNE PRODUCTIONS – Distribution : JOUR2FÊTE et FAKIR