

Sommaire :

Page 1 : l'édito : pouvoir d'achat

Page 3 : la CFTC à L'Enfip

Page 2 : Partout aux finances...

les élections professionnelles..

Après la RGPP puis la MAP, voici CAP 22...

Page 4 : la CFTC en réunion à la Cour des Comptes.

Pouvoir d'achat ? Voeux pieux pour 2018...

Sans surprise, l'année 2018 ne sera pas l'année de l'amélioration du pouvoir d'achat pour les agents de la DGFIP. Le gel de la valeur du point d'indice est devenu une habitude pour les gouvernements successifs depuis 2010. De 2010 à 2017, les fonctionnaires ont perdu 15 % de pouvoir d'achat à cause du gel de la valeur du point d'indice et des hausses des retenues pour pension. C'est dans ce contexte, avec une CSG en hausse mais tout juste compensée, que le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) était initialement annoncé pour 2019. Les régimes indemnitaires propres à la DGFIP vont disparaître pour faire place à ce nouveau dispositif. Une nouveauté de taille apparaît : une partie de la rémunération sera versée en fonction du mérite, mesuré dans le cadre de ce nouveau régime indemnitaire au travers de l'engagement du

J'adhère

fonctionnaire. Cette part variable qui reflètera l'engagement et la manière de servir pourra varier de 0 à X (X à définir par l'administration). Côté calendrier, le RIFSEEP ne devrait pas s'appliquer à la DGFIP au 1er janvier 2019 comme prévu. La mise en place de ce dispositif, passé en force à la fonction publique, se heurtait à la DGFIP à la concomitance de réformes dans la sphère RH (mise en place de SIRHIUS et des CSRH, évolution des règles de gestion); aussi, le RIFSEEP est-il reporté au delà de 2019. La DGFIP entend ainsi prioritairement modifier les règles de gestion. Le gouvernement a également annoncé le report d'un an de la mise en œuvre du protocole PPCR (Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations). Le constat est clair, pour le moment, le Président de la République ne respecte pas ses engagements. Candidat, il avait promis l'augmentation du pouvoir d'achat



des fonctionnaires au même titre que les salariés du privé tout en instaurant une rémunération au mérite. Pour la CFTC DGFIP, compte tenu du décalage entre les annonces et les actes, la prime au mérite ne peut être mise en place aujourd'hui. Pour respecter la promesse de l'amélioration du pouvoir d'achat des fonctionnaires, cette prime ne peut s'entendre qu'en plus du traitement indiciaire et du régime indemnitaire revalorisés. Pour la défense du pouvoir d'achat des agents, la CFTC revendique l'intégration des primes au traitement sans perte, le remboursement réel des frais professionnels engagés pour la réalisation des missions, l'abandon du jour de carence, une réelle compensation de la CSG par une revalorisation du point d'indice, une meilleure prise en charge financière de la protection sociale complémentaire et un budget revalorisé de l'action sociale.

La CFTC DGFIP en Régions !!

n'oubliez pas de consulter notre site

www.cftc-dgfip.fr

page "au plan local"



CFTC Syndicat
DGFIP

Recevez gratuitement les infos de la CFTC DGFIP

Inscrivez-vous sur

<http://www.cftc-dgfip.fr/liste-de-diffusion/>

Partout aux finances...

Aides à la parentalité. Quelques 500 berceaux de crèches sont réservés par le ministère pour ses agents. Pour la CFTC, ce nombre est largement insuffisant puisqu'on ne satisfait ainsi qu'à peine 5 % des besoins. Le Ministère doit avoir une politique plus offensive de réservation de places en crèches et augmenter substantiellement le nombre de berceaux. Lorsqu'il n'y a pas de crèches, le ministère doit mettre en place des réseaux d'assistantes maternelles. Pour le CESU 0/6 ans mis en place par la Fonction Publique avec des conditions d'accès très restrictives (80% des agents des Finances sont exclus du dispositif), la CFTC demande que le ministère mette en place un dispositif de substitution équivalent à celui du CESU 6/12 ans.



Après la RGPP et la MAP, voici CAP 22...

Au mois d'octobre 2017 le Premier Ministre a annoncé la création du "Comité Action Publique 2022" ou CAP 22. Ce comité comprend une trentaine de personnalités mêlant économistes, personnalités issues du secteur public et privé, élus. Le but officiel est de redonner du sens, de la cohérence et de simplifier l'action publique. Trois objectifs principaux sont affichés : améliorer la qualité de service rendu à l'utilisateur, optimiser les conditions de travail pour les agents et réaliser des économies d'ici à 2022. Pour la CFTC, cette démarche est loin d'être nouvelle, elle s'inscrit dans la continuité de la révision générale des politiques publiques (RGPP de 2007 à 2012) et de la modernisation de l'action publique (MAP, dernier quinquennat). Les recettes sont les mêmes : simplification administrative, optimisation de certaines fonctions comme la gestion des ressources humaines, dématérialisation.

J'adhère

Le ministre de l'action et des comptes publics, Gérald Darmanin, a indiqué que le pays "change d'ère, nos services publics le doivent aussi". La CFTC en prend acte. Ainsi, le pilotage par indicateur, très présent à la DGFIP, comporte des risques qu'il faut maîtriser : des objectifs chiffrés, deviennent des normes qui tendent à remplacer la finalité des actions qu'elles étaient censées évaluer. Les agents notamment à la DGFIP qui ont été des acteurs clés de l'évolution de l'administration d'État ont, pour partie, le sentiment de ne pas être reconnus. Cette situation est génératrice de frustration. Un sondage (*), publié le 12 octobre 2017, illustre ce malaise : si les Français ont une bonne opinion de leurs services publics (64%),

les salariés du secteur public l'ignorent et pensent à 62 % que leurs concitoyens en ont une mauvaise image. Pour la CFTC DGFIP, ce comité devra intégrer les attentes des agents en charge de l'action publique (reconnaissance, amélioration des rémunérations, des carrières) afin que plus de salariés du secteur public retrouvent la fierté de travailler pour la collectivité nationale. Les mutations engendrées par les nouvelles technologies impactent la relation au travail et les modalités d'accès aux services publics (e-administration). Si CAP 2022 veut être une réussite, il ne pourra pas se limiter aux recettes habituelles déjà délivrées par la RGPP et la MAP.

(*) odoxa

La CFTC DGFIP à l'ENFIP...



Rentrée des cadres C à Noisiel en octobre 2017

L'équipe CFTC sur notre stand :

Catherine Chollier, permanente Ile de France

Annick Dzokanga, secrétaire de section 94

Maybeline Crépieux, permanente

Benoît Moritz, secrétaire section 93

De nouveau en 2017, la CFTC DGFIP était présente et visible sur les sites de l'ENFIP. La mobilisation de plusieurs équipes de militants motivés a permis aux stagiaires qui ont débuté leur formation de découvrir la CFTC avec ses spécificités (défense des droits, syndicalisme constructif). A cette occasion, plus de 500 stagiaires se sont inscrits sur la liste des contacts de la CFTC DGFIP. Ils reçoivent chaque semaine par courriel l'HEBDO CFTC qui leur permet de connaître l'actualité sociale de notre administration. Sous l'impulsion du coordinateur national Frédéric Le Bruchec, la CFTC a pour la deuxième année consécutive déposé des listes en alliance avec la CFDT aux élections du conseil de promotion de l'ENFIP. La CFTC sera ainsi représentée au conseil de promotion des inspecteurs avec 1 élu et au conseil de promotion des contrôleurs avec un élu également !

ELECTIONS DANS LA FONCTION PUBLIQUE



Le 6 décembre 2018, 5,5 millions d'agents seront appelés aux urnes pour désigner leurs représentants dans les instances du dialogue social. Pour la CFTC, la réussite de ce rendez-vous est primordial car plus de 20 % de la population active en France est issue de la Fonction Publique. Or, le résultat de ces scrutins aura un impact en termes de

représentativité et donc de moyens pour travailler sur le terrain au quotidien. Depuis janvier 2017, la confédération travaille sur cette échéance avec les fédérations concernées, mais aussi les unions géographiques pour renforcer les liens et les actions afin de consolider la position de la CFTC auprès des agents du Service Public. La concertation permanente entre ces différents acteurs a permis de mettre en place de façon cohérente et pertinente les fondements de la campagne 2018. C'est la première fois que la confédération s'investit à ce point aux côtés des fédérations pour mettre en place une stratégie de campagne avec une envergure nationale.

Toutefois, pour réussir une campagne et une élection, il faut déposer des listes et donc trouver des candidats. A ce niveau chacun d'entre nous peut l'être, ou trouver des candidats pour s'engager à porter les couleurs de la CFTC.



Recevez gratuitement les infos de la CFTC DGFIP
Inscrivez-vous sur
<http://www.cftc-dgfip.fr/liste-de-diffusion/>

Audition de la CFTC DGFIP par la 1ère chambre de la Cour des Comptes.

Dans le cadre d'un bilan de la fusion DGI/DGCP qu'elle prépare, la Cour des Comptes a souhaité nous entendre sur plusieurs sujets qu'elle a ciblés:

GRH, évolution du réseau territorial, impact du numérique sur les missions, dialogue social et conduite du changement.

Pour la CFTC DGFIP, ces sujets sont tous imbriqués et devraient tous être abordés dans le cadre d'un véritable dialogue social permettant une conduite du changement lisible et compréhensible, à défaut d'être approuvée.

Une vision pluriannuelle des réorganisations à mener, des investissements à réaliser après un état des lieux des missions et de leur exercice serait de nature à favoriser un dialogue social digne de ce nom. Or,



aujourd'hui et depuis de trop longues années, les adaptations de la DGFIP ne sont réalisées que sous la contrainte budgétaire. La notion de changement n'est aujourd'hui à la DGFIP synonyme que de suppressions d'emplois, fusion de services, fermetures de sites, tout cela au cœur d'un ministère qui s'est voulu exemplaire en la matière dans la fonction publique d'Etat. De ce fait, les adaptations ne sont, pour les agents, qu'une augmentation des charges de travail et un recul de leurs droits en matière de règles de gestion.

Supprimer les emplois des agents qui partent à la retraite n'est jamais dommageable pour ceux-ci...

Pour la CFTC, il convient de penser à l'environnement de ceux qui restent, leur donner de la visibilité sur leur avenir, leurs missions et leurs carrières ; il est indispensable de se préoccuper de leurs conditions de vie au travail et de la reconnaissance qu'ils méritent.

Aujourd'hui les agents de la DGFIP, à tous les niveaux de la hiérarchie sans distinction ni exception, en ont assez d'être exemplaires. Si une administration a entrepris sa modernisation et sa transformation au cours de la dernière décennie, assurément c'est l'administration fiscale. Tout l'investissement est passé dans le développement des applications destinées à faire en sorte que le contribuable puisse télédéclarer ou télépayer... donc se passer de l'agent public... que l'on efface progressivement du paysage. Aujourd'hui, la DGFIP est une administration vieillissante, les départs non remplacés dans les prochaines années risquent d'être très nombreux et l'Etat se dit aujourd'hui ouvertement prêt à abandonner ou externaliser certaines missions. Pour la CFTC DGFIP, il nous appartient pleinement de nous assurer du sort des agents qui vont exercer les missions que l'administration décidera de conserver, et ce, au travers de :

- la dignité de leur rémunération
- leurs conditions de vie au travail
- leur accès aux formations aux nouveaux métiers qui sont la conséquence des réformes et restructurations.

Pour la CFTC DGFIP, les agents de la DGFIP ont le droit savoir où on les mène, de la même façon que l'on reconnaît le droit au contribuable d'avoir une visibilité sur les règles fiscales.