



## Sommaire

Page 1 : <u>L'édito : la rémunération au mérite</u> <u>une nouvelle section dans l'ouest</u>	Page 3 : <u>Tous ensemble !!!</u> <u>les élections dans la fonction publique</u>
Page 2 : <u>Partout aux finances...</u> <u>Pénurie de promotion...</u>	Page 4 : <u>Politique du handicap...</u>

### LA REMUNERATION AU MERITE...

Au cœur de l'arsenal gouvernemental mis en avant pour affaiblir le statut de la fonction publique et avancer vers les objectifs de CAP 2022, figure en bonne place la rémunération au mérite.

Serpent de mer de plus de 15 ans ou fantôme inavoué selon lequel un fonctionnaire travaillerait mieux avec une belle carotte, avec en creux le cliché que les fonctionnaires sont des fainéants et qu'il faut donc les sanctionner au portefeuille, le sujet à fait son chemin.

Si l'effet d'annonce relatif à cet « outil » punitif de modernisation s'adresse en grande partie au citoyen déjà convaincu par le « fonctionnaire bashing » récurrent, c'est que dans les faits le dossier technique est bien avancé et les fonctionnaires des 3 fonctions publiques en ont déjà bien entendu parler. Le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des



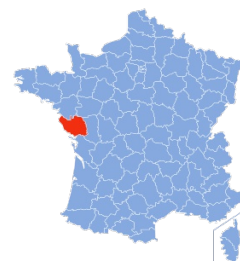
Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel de l'agent ) est en effet dans les tuyaux.

Les fonctionnaires ont suffisamment perdu de leur pouvoir d'achat à cause du gel de la valeur du point d'indice et ne peuvent éternellement faire office de boucs émissaires d'une mauvaise gestion des finances publiques.

**La CFTC est opposée à la rémunération au mérite.**

S'il doit malgré tout y avoir une rémunération au mérite, commençons par déterminer objectivement comment définir le mérite dans nos métiers et ensuite la CFTC ne discutera que si, et seulement si, cette part variable vient abonder la rémunération actuelle.

La CFTC restera déterminée sur ce point.



### UNE NOUVELLE SECTION CFTC FINANCES PUBLIQUES EN VENDEE

Le syndicat CFTC Finances publiques continue son développement. Ainsi le 6 février 2018, la section de Vendée a été officiellement déclarée. C'est Agathe Dhainaut contrôleur principal au SIP des Sables d'Olonne et membre du conseil national du syndicat qui est à la tête de cette section. Elle sera épaulée par la permanente de l'Ouest Nathalie Lees afin de répondre aux demandes des collègues de la DDFIP qui la solliciteront ainsi que pour préparer et réussir les élections professionnelles de fin d'année.

La CFTC DGFIP en Régions !!!

n'oubliez pas de consulter notre site

[www.cftc-dgfip.fr](http://www.cftc-dgfip.fr)

page "au plan local"



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

Partout aux finances...

**VERS LA FIN DE LA RESTAURATION COLLECTIVE POUR LES AGENTS DU MINISTÈRE ?**

En 2017, sur 251 restaurants financiers, 11 restaurants financiers ont été fermés. Actuellement 44 restaurants font l'objet d'un diagnostic avec pour motif majoritaire une fréquentation inférieure à 30 % des effectifs du site. Pour la CFTC, la restauration collective est un progrès social pour les personnels des ministères économiques et financiers. Le nombre d'intervenants dans la gouvernance budgétaire (Secrétariat général, DGFiP, DDFIP, associations de gestion) ne permet pas une gestion adaptée des structures de restauration. Dans ce contexte il est facile d'avoir une approche strictement budgétaire pour motiver des fermetures. Certaines DDFIP ont parfaitement intégré cet aspect. Or, pour la CFTC l'offre de restauration collective participe aux conditions de vie au travail des agents. Chaque agent du Ministère doit bénéficier d'une solution de restauration collective satisfaisante, en termes de prix, de qualité et de proximité. Pour la CFTC qui est mobilisée sur ce sujet, ces fermetures correspondent à une régression sociale. L'accès à une restauration collective de qualité et de proximité pour tous les agents du ministère est une question de service public car elle répond pour partie à des préoccupations de santé publique.



**PAS DE PROMOTION SUPPLEMENTAIRE A BERCY EN 2018**

Le 5 février 2018 le ministre de l'Action et des Comptes publics a clairement fait savoir aux représentants du personnel qu'il n'y aura pas dans les administrations de Bercy de promotions intercatégorielles (C en B et B en A) supplémentaires en 2018. Après le report des mesures PPCR à 2019, le gel de la valeur du point d'indice, la hausse de la CSG qui ne sera plus compensée à partir de 2020, l'instauration du jour de carence, le ministre de l'Action et des Comptes publics a décidé que les agents des MEF ne bénéficieraient d'aucune

promotion catégorielle supplémentaire (C en B et B en A). Cette décision s'inscrit dans la dégradation des différents plans de qualification successifs au ministère. Cette absence de reconnaissance des qualifications et de la technicité des agents par le ministre s'ajoute aux faibles possibilités de perspectives d'évolution professionnelle. La Modernisation de l'Action Publique (MAP 2022) engagée par le gouvernement ne doit pas se limiter à moins de pouvoir d'achat, plus de contractuels et des plans de départs volontaires. Pour la CFTC l'action publique est un

facteur fondamental de la cohésion sociale pour lutter contre les inégalités et renforcer la solidarité nationale. Les fonctionnaires ne doivent pas être exclusivement considérés comme un coût mais aussi comme une richesse pour la collectivité nationale. C'est cette valeur forte que la CFTC porte dans toutes les négociations.



**TOUS ENSEMBLE ! TOUS ENSEMBLE !**

La CFTC DGFIP est allée à la rencontre de l'Union Régionale Ile de France CFTC (URIF) dans le cadre d'un partenariat entre les collègues du public et du privé. Les échanges, fructueux, ont permis de mettre en place une collaboration, notamment en cette année électorale. L'URIF va mettre à disposition des villages CFTC à travers toute la France, afin de sensibiliser le public à nos élections (retrouvez les dates de ces villages sur notre site) et de garantir une visibilité de la CFTC, au delà de notre ministère.

En échange, les collègues ont été présents sur le stand de l'URIF CFTC lors du salon du CE (comité d'entreprise). Cela a été l'occasion de voir les différences, mais aussi les points communs entre le privé et le public, D'autres partenariats sont prévus dans l'année, et nous remercions tous ceux qui ont participé à cet événement.



**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 terme 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 locales et régionales pour renforcer liens et actions, et ainsi 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 d'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 être candidat, ou en trouver 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/>

**REFORME DE LA POLITIQUE DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES**

Le gouvernement a engagé une réforme de la politique de l'emploi des personnes handicapées. Au sein de la fonction publique, le but est de redynamiser cette politique. Environ 30 000 personnes en situation de handicap sont recrutées chaque année dans la fonction publique. Ce chiffre est en progression constante depuis 10 ans. Toutefois, il reste en deçà des obligations auxquelles sont assujettis les employeurs publics. Pour la CFTC, la démarche entreprise doit permettre la mise en place d'une politique ambitieuse afin que le handicap des agents publics ou de leurs proches ne soit plus un frein à la construction de leurs parcours professionnels ou à leur qualité de vie au travail. Le champ d'intervention de chaque acteur (Etat, FIPHFP, employeurs publics) doit être redéfini



pour atteindre ces objectifs et identifier les leviers permettant aux employeurs publics d'offrir à leurs agents en situation de handicap des parcours professionnels riches et exempts de toute discrimination. La CFTC participe aux concertations en cours en revendiquant le recrutement et l'intégration des personnes en situation de handicap à tous les niveaux d'emplois publics, le renforcement de l'accès à la formation et à la qualification, ainsi que l'amélioration de leur qualité de vie au travail. Pour répondre à ces objectifs au-delà de la réforme de la politique de l'emploi, le gouvernement devra reconsidérer à la hausse les moyens engagés dans ce domaine afin de mettre en œuvre l'engagement fort de ce quinquennat concernant l'emploi des personnes handicapées et l'avènement d'une société inclusive.

**du 29 novembre  
au 6 décembre**

**VOTEZ ET FAITES VOTER**

**pour les listes présentées**

**par la CFTC**

**La CFTC DGFiP partout et de partout : retrouvez votre site préféré sur votre smartphone en flashant le QR Code ci dessous !**

