



POUR FAIRE FACE À L'INFLATION

2021-2022

+16% INFLATION
+19% COÛTS
+135% SALAIRES
-2,5% SALAIRES REVERSÉS

LA CGT PROPOSE LE SMIC À 2 000 € BRUT ET L'INDEXATION AUTOMATIQUE DES SALAIRES SUR LES PRIX

POUR VALORISER LES MÉTIERS

4,6 MILLIONS de travailleurs, premiers de corvée, touchent **1000 €**/mois

LA CGT PROPOSE LA RECONNAISSANCE DES DIPLÔMES ET DE LA QUALIFICATION TOUT AU LONG DE LA VIE

4 BONNES RAISONS D'AUGMENTER LES SALAIRES

POUR FINANCER LES RETRAITES ET LA SANTÉ

+18 MILLIARDS D'EUROS pour les actionnaires pour **5%** d'augmentation de salaire

POUR PARTAGER LA CRÉATION DE RICHESSE

70 MILLIARDS D'EUROS pour les actionnaires c'est **12% DE LA MASSE SALARIALE** soumise à cotisations du secteur privé

Suppressions d'emplois, restructurations incessantes, missions malmenées, dégradations des conditions de travail, carrières bloquées, mutations empêchées, transferts ou créations de missions nouvelles, crise sanitaire... et pourtant forts de notre attachement au service public républicain, l'engagement des agents de la DGFIP ne se dément pas. Nous sommes chaque fois au rendez-vous ! Ce 12 septembre 2023 s'engage, après deux ans d'attente, une négociation avec la DG sur notre régime indemnitaire. La Direction générale doit maintenant prendre le temps et se donner les moyens de reconnaître enfin que la seule richesse de la DGFIP est l'investissement de ses agents et de ses agents. C'est elle qui, aujourd'hui, a rendez-vous avec les agents.

RECONNAITRE L'ENGAGEMENT DES PERSONNELS DE LA DGFIP EST UNE URGENCE.

ELLE PASSE PAR UNE REVALORISATION PÉRENNE IMMÉDIATE DE LA RÉMUNÉRATION POUR TOUS !

Nous, agents de la DGFIP, avec le soutien de Solidaires Finances publiques, CGT Finances publiques, F.O.-DGFIP et l'alliance CFDT CFTC Finances publiques revendiquons, pour nos salaires, une véritable augmentation de la valeur du point d'indice et son indexation sur l'inflation, ainsi que :

POUR NOS RÉGIMES INDEMNITAIRES :

- La revalorisation à 200 € mensuels avec application du taux normal de pension civile de l'Indemnité Mensuelle de Technicité (inchangée depuis 2017 !);
- La revalorisation de la valeur du point ACF (inchangée depuis 2009 !);
- L'attribution de 40 points d'ACF pour l'ensemble des personnels;
- La revalorisation de la prime de rendement (inchangée depuis 2017 !);
- Le refus de tout dispositif de rémunération au mérite y compris pour les cadres intermédiaires;
- La revalorisation à 50 € mensuels et le dé plafonnement de l'allocation journalière forfaitaire de télétravail;
- La revalorisation substantielle des remboursements de frais;
- L'adaptation des ACF expertise, sujétions ou encadrement au regard de l'évolution des structures et des missions exercées par les agents de la DGFIP.

LA CONSTRUCTION D'UN RAPPORT DE FORCE EST INDISPENSABLE POUR QUE CES REVENDICATIONS LÉGITIMES ABOUTISSENT !

SIGNONS MASSIVEMENT LA PÉTITION !

CHERCHER L'ERREUR !

Depuis 2022, la hausse des profits est responsable de **45%** de l'inflation, le reste provient des coûts de l'énergie et des matières premières (Source : FMI)

3690 personnes en France détiennent **+ DE 100 MILLIONS DE \$** et **82** ont plus de **500 MILLIONS**

Au 1^{er} trimestre 2023, les profits des entreprises agroalimentaires ont progressé de 18 % pour s'établir à **7 MILLIARDS D'€**

142 MILLIARDS D'€ de bénéfices en 2022 pour les entreprises du CAC 40

Suite à l'inflation, presque **LA MOITIÉ** des pensionnés gagnant autour du smic souffrent **UN REPAS PAR JOUR** (Source : études FOF)

Entre 2010 et 2023, le salaire brut horaire réel a baissé de **3,7%** tandis que les profits ont augmenté de **45,6%**

Le nombre de millionnaires baisse partout... sauf en France ! La France est sur le podium des pays du monde qui en comptent le plus : **2,8 MILLIONS**

Dans le monde, les plus grandes entreprises ont versé plus de **560 MILLIARDS DE \$** de dividendes au 2nd trimestre 2023. La France compte 30 % des dividendes reversés en Europe soit **46 MILLIARDS D'€**

200 MILLIARDS d'aides sont données aux entreprises sans contrepartie chaque année

**PRIME
EXCEPTIONNELLE
DE POUVOIR
D'ACHAT**

LA NOUVELLE ARNAQUE DU GOUVERNEMENT !

Au 1er Juillet 2023, le point d'indice a connu une revalorisation de seulement 1,5%, passant ainsi de 4,85€ à 4,9227 €. Même pas de quoi atteindre la barre symbolique des 5€.

Pour cacher la misère et faire oublier l'inflation de ces dernières années, le gouvernement a fait paraître au Journal Officiel le décret (n°2023-702 du 31 juillet 2023) portant création de la fameuse prime pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents de la Fonction Publique et donc de la DGFIP.

Prime forfaitaire, non reconductible, soumise à plusieurs conditions, avec un barème de modulation, à percevoir "à l'automne", imposable.

Comme toute prime elle ne sera pas prise en compte pour la retraite.

Pour la CGT, cette prime ne fera pas avaler la faiblesse de l'augmentation du point d'indice et les petits bricolages sur les grilles. Cette mesure n'est pas de nature à répondre aux revendications salariales et à la perte de pouvoir d'achat depuis juin 2010 qui s'élève désormais à plus de 16 %. Contrairement à ce qu'affiche la macronie, l'évolution des rémunérations en 2023 ne sera pas de 2,5% mais bien seulement de 1,5%. En effet, les 5 points d'indice qui permettent, avec d'autres éléments, d'arriver aux 2,5%, ne seront appliqués qu'à partir de janvier 2024 sans rétroactivité.

Autre fait grave : c'est par la baisse et le gel de crédits au titre des PLF et PLFSS 2024 que le gouvernement entend financer ces mesures, autrement dit par le recul des Services publics.

RÉMUNÉRATION BRUTE perçue au titre de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023	MONTANT de la prime
Inférieure ou égale à 23 700 €	800 €
Supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 €	700 €
Supérieure à 27 300 € et inférieure ou égale à 29 160 €	600 €
Supérieure à 29 160 € et inférieure ou égale à 30 840 €	500 €
Supérieure à 30 840 € et inférieure ou égale à 32 280 €	400 €
Supérieure à 32 280 € et inférieure ou égale à 33 600 €	350 €
Supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 €	300 €

FRANCHISE MÉDICALE ET PARTICIPATION FORFAITAIRE :

QUAND LE GOUVERNEMENT SE SERT DANS LA POCHE DES TRAVAILLEURS-SES !



En juin 2023, les assises des finances publiques réunies à l'initiative du ministère de l'Économie ont été l'occasion pour

Bruno Le Maire de formuler plusieurs propositions qui devraient être reprises dans le PLFSS 2024 (Projet de Loi de Finances de la Sécurité Sociale).

Suite à celles-ci, le Ministre de l'Économie et des Finances souhaite augmenter le reste à charge lié aux soins pour l'ensemble des patient-es via deux mécanismes :

le doublement de la franchise médicale assortie d'une modification du plafond de reste à charge ; de 50 centimes à 1 euros pour chaque achat d'une boîte de médicament remboursée ;

le doublement de la participation forfaitaire, de 1 à 2 euros pour chaque consultation chez le médecin, notamment.

C'est donc un doublement de toutes les sommes non remboursables et la poursuite par le gouvernement de sa politique d'austérité imposée à tous les travailleur-ses. Pour le gouvernement, le doublement des franchises et participations forfaitaires rapporteront 1,5 milliard d'euros à la Sécurité Sociale.

De telles augmentations contreviennent au principe même de la Sécurité sociale et à la vision de celle-ci que la CGT défend depuis toujours : de chacun-e selon ses moyens à chacun-e selon ses besoins (.../...)

La suite de l'article sur le site de la CGT Finances Publiques 86 : <https://86.cgtfinancespubliques.fr/>

Mémo Sécu n°14 : Clause de sauvegarde carrières longues - Réforme des retraites

L'article 8 du décret n°2023-436 du 3 juin 2023 prévoit des mesures dérogatoires en matière de retraite anticipée pour carrières longues pour les assurés :

- Nés entre le 1er septembre 1961 et le 31 décembre 1963 ;
- Et qui justifient, avant le 1er septembre 2023, de la durée d'assurance cotisée exigée avant l'entrée en vigueur de la LFRSS pour 2023

Cette disposition permet aux personnes éligibles de conserver leur droit à départ anticipé après le 1er septembre 2023 dans les conditions d'ouverture de droit applicables avant cette date.

La suite sur notre site ... <https://86.cgtfinancespubliques.fr/>



Augmentation de la prise en charge des abonnements de transport

Les abonnements des agents publics seront désormais pris en charge à hauteur de 75 %, contre 50 % aujourd'hui, à compter du 1er septembre 2023.

Par ailleurs, depuis 2022, il est possible de cumuler un abonnement aux transports en commun avec le forfait mobilité durable, plafonné à 200 € par an.



LE SIP DE DEMAIN (Vaste Fumisterie)

Un séminaire sur le SIP de demain s'est tenu le 27 juin 2023 en présence de la direction et M. G. Berthelot, sous-directeur du service de la gestion fiscale GF1A à Bercy et de Mme BOVERY, Déléguée de la région Sud-Ouest.

Pourquoi ce séminaire
Pour co-construire le SIP  de Demain !!!!!

mais alors pourquoi une note de la DG datant du 16 mai 2023 définit déjà le SIP de Demain ????????

Le séminaire commence par une foire aux questions...avec nos téléphones portables personnels !!!

mais l'application ne fonctionne pas.....
...comme dans les services...

La foire aux questions a donc commencé comme au bon vieux temps...en levant la main.....

Et les agents se sont exprimés : pas d'anticipation, pas de reconnaissance, pas d'écoute, diminution du personnel,

fatigue générale, etc. surtout avec la mise en place de GMBI.

Pour un premier séminaire, la DG a bien été reçue

Les agents se sont ensuite séparés en 4 ateliers, le 5^e étant réservé à la direction et aux chefs !!! .

- Atelier 1 : Adapter l'accueil aux besoins de l'utilisateur
- Atelier 2 : Comment recentrer l'activité des SIP sur ses missions de pleine compétence ?
- Atelier 3 : En tant qu'agent de SIP, de quel accompagnement, de quel soutien ai-je besoin ?
- Atelier 4 : Le SIP de demain et les liaisons avec les autres services
- Atelier 5 : L'organisation et le pilotage du SIP de demain

Toute une journée pour nous annoncer que les agents du SIP ne feront pratiquement que de l'accueil, les missions les plus intéressantes seront supprimées comme le CSP d'initiative et le recouvrement forcé.

Mais ils ont reconnu deux erreurs dans la mise en place de GMBI : le tout numérique et lancer l'application alors que toutes les fonctionnalités n'étaient pas opérationnelles !!!!!

Nous avons bien compris que le but est d'élargir le périmètre de l'accueil des SIP à celui des France services.

La catastrophe GMBI

Depuis l'ouverture de GMBI en août 2021, la campagne de communication de la DG a été bien en dessous des moyens que sait se donner l'administration pour faire accepter ses réformes.

Depuis des mois, **la CGT Finances Publiques** fait remonter les problématiques techniques et alerte quant à l'élaboration des rôles d'impôts locaux. Les réformes successives n'ont fait qu'accumuler des charges de travail supplémentaires pour les agents au détriment du service public.

Avec GMBI, la fiabilisation des occupations repose sur la bonne volonté des contribuables, mais ceux-ci sont désemparés face à cette obligation et c'est désormais aux agents de servir ces renseignements et de recevoir les milliers de personnes qui se déplacent.

Ces soi-disant « modernisations » reposent sur les services fonciers, les services des impôts des particuliers et les services d'accueil en général.

Les milliers de suppressions d'emplois (plus de 31000 depuis 2008) qu'a supportées la DGFIP depuis 20 ans fragilisent ces services qui ne sont plus à même d'absorber de telles campagnes où, malgré ce qu'avance l'administration, les moyens techniques ne suppléent pas le manque de personnel, creusant encore une fracture sociale et un vrai mal être pour les personnes sans accès à internet.

Malgré les délais supplémentaires pour déposer (sur internet seulement) accordé aux contribuables, la situation n'est pas revenue à la normale. Les services concernés sont encore en souffrance pour absorber ce supplément de travaux qui entraîne un retard dans le traitement des autres tâches.

La CGT Finances Publiques souligne la responsabilité de l'administration en tant qu'employeur. Elle doit être garante de la santé de ses agents, qui subissent depuis plusieurs mois de multiples problèmes liés aux évolutions incessantes des systèmes d'information et des applications et à l'introduction de nouvelles technologies et d'applications qui dysfonctionnent de façon récurrente.

Gérer mon service public



Une note sortie il y a quelque temps, indiquait qu'il n'y avait pas eu plus de monde en réception cette année que les autres années, que le volume était concentré à cause des ponts naturels, en gros GMBI n'avait pas d'impact. Selon les directions locales la venue de plus de contribuable n'était qu'un ressenti des agents.

Une note sortie 13 juillet envisage de supprimer le pont naturel du 10 mai 2024 (précédé du 8 mai et du 9 mai jeudi de l'ascension) notamment aux agents des SIP et des services liés à la campagne déclarative. Mme la Directrice s'est engagée à ne pas le supprimer en 2024, mais 2025 ? (la suite de l'article sur notre site)

LE FLEX-OFFICE, KÉSAKO ?

Flex office, flex work, flex desk, desk sharing, toutes ces expressions évoquent une seule chose : la flexibilité des espaces de travail et de l'organisation du travail. Le principe est que le salarié n'a plus de poste de travail fixe affecté.

Cela entraîne :

=> le partage d'un même poste entre plusieurs utilisateurs à différents moments,
=> l'obligation de ranger (Clean-Desk) ou de libérer (Clear-Desk) le poste de travail, au moins journalièrement, voire lors de chaque absence prolongée,
=> la dotation d'armoires de rangement ou de casiers individuels et collectifs,
=> la dotation d'outils individuels et collectifs favorisant la mobilité (ordinateur et téléphones portables),
=> la création de différents espaces dans les bureaux équipés d'outils digitaux.

Les espaces deviennent hybrides et connectés pour offrir plusieurs possibilités de poste de travail : zone d'accueil, salle de restauration, salle de réunion, petite salle, bulle de confidentialité, etc. Le salarié peut ainsi travailler sur différents postes sur une même journée.

Cette réorganisation est la conséquence de la digitalisation du travail qui permet une forme de nomadisme à l'intérieur de l'entreprise (on peut travailler partout) comme à l'extérieur (télétravail). Mais aussi de la recherche constante d'économie.

Il faut savoir que l'immobilier et ses charges sont le 2ème poste de dépenses des entreprises du tertiaire après la masse salariale. Par ex, un poste de travail coûte 12 à 15 000 € en région parisienne.

Moins d'occupation => moins de surface => moins de dépenses

Mais, même si les entreprises parlent "qualité de vie au travail" (au passage on ne parle plus conditions de travail) et prônent des espaces collaboratifs, la perte de



repères est bien réelle pour le salarié qui doit trouver un poste de travail chaque jour, voire demi-journée.

Marie Pezé, psychanalyste, spécialiste de la souffrance au travail, souligne s'il en était besoin : « à un salarié de s'installer tous les jours dans un nouvel espace de travail, pas au même étage, pas avec les mêmes personnes, cela va représenter un stress, une fatigue supplémentaire ».

Danielle Linhart, sociologue du travail, ne dit pas autre chose quand elle affirme que, dans ce type d'environnement de travail, chaque journée devient une épreuve. Cette déstabilisation est souvent le résultat d'une stratégie de management où le collectif de travail est en perpétuelle reconfiguration.

A cette perte de repères s'ajoute une perte de temps et d'efficacité vu le temps qu'il faut pour trouver un poste, poser ses affaires, se connecter, régler le siège, voire le plan de travail, débarrasser, ranger dans des casiers, etc., tout cela bien entendu après que l'on ait trouvé une place de stationnement !!

Enfin, les rotations inter journalières favorisent la propagation des germes infectieux entre salariés, d'où un absentéisme pour maladie plus important.

Mais les directions nous vendent du bonheur : soit heureux et tais-toi !

Une partie des espaces récupérés sur les bureaux individuels via le flex office permettent d'avoir de nouveaux lieux pour se détendre, se reposer, discuter et recréer du lien social. A cela s'ajoute les journées de cohésion et autres joyeusetés collectives du type conventions avec brunch... On dégrade nos conditions de travail mais on nous vend du « mieux vivre au travail » Bref, le flex office c'est une hérésie du point de vue de la santé des salariés mais une véritable aubaine pour les Directions avides d'économie !

LE FLEX OFFICE ARRIVE DANS LES ADMINISTRATIONS D'ÉTAT

Dans un triple souci d'efficacité de ses services publics, de maîtrise de ses dépenses de fonctionnement et de réduction de son empreinte environnementale, l'État a adopté une nouvelle doctrine d'occupation de ses immeubles tertiaires.

Dans une circulaire datée du 8 février 2023, la Première Ministre BORNE s'est adressée à tous les ministres, préfets et opérateurs de l'État pour leur demander d'appliquer cette nouvelle doctrine dès 2023.

L'objectif est clairement affiché : il faut rationaliser, comprenez réduire, les surfaces que l'État occupe.

Mais rassurez-vous c'est pour le bien être des agents et des usagers car ils seront respectivement installés et accueillis dans de meilleures conditions.

Le tout dans le cadre d'un dialogue social de qualité avec les représentants du personnel.

Passé le blabla, regardons de plus près les préconisations de cette circulaire. Celles-ci se calquent en fait sur le modèle des start-ups.



Finis les bureaux individuels et salles de réunion, place aux nouveaux espaces de travail collaboratifs pour des usages hybrides. Il faut redistribuer les surfaces pour offrir une plus grande variété d'usage : bulle pour s'isoler, petites salles pour 2 à 4 personnes, salle de travail collectif, salle de silence, salle de convivialité, salle d'idéation... Le rêve quoi !

Mais, tout de suite après, il est précisé que pour ce faire, une mutualisation partielle ou totale des postes de travail doit être envisagée et un nouveau ratio doit être appliqué.

Celui-ci s'exprime en Surface Utile Brute (SUB) en rapport au nombre de « résidents ». La cible pivot étant de 16m²/résident.

Par résidents, il faut entendre les agents mais aussi les contractuels, les prestataires, etc., avec leur temps de présence réel dans les locaux. Une décote sera donc appliquée sur les personnels qui sont à temps partiel et à ceux qui exercent leurs missions en partie à l'extérieur. De ce fait, le nombre de résidents ne sera pas égal au nombre de poste de travail.

Pour ce qui est des surfaces, il est retenu toutes les surfaces, c'est à dire les bureaux mais aussi les espaces et locaux supports directement associés.

La salle du restaurant administratif ou le hall d'accueil pourraient ainsi devenir des espaces de travail au sens de l'administration

puisque'elle définit l'espace de travail comme "un emplacement où un agent dispose d'une connectivité, d'un éclairage et d'une assise lui offrant des conditions de confort, d'ergonomie et de sécurité lui permettant de travailler au moins une demi-journée en « continu » !

De plus, une occupation « dynamique » (ou taux de « foisonnement »), doit être recherchée puisque le taux d'occupation d'un poste de travail est inférieur à 50% !

Et oui, à partir de 2 jours de télétravail par semaine, un agent n'est présent qu'à 50% environ. Le reste du temps son poste de travail pourrait donc être utilisé par quelqu'un d'autre !

Enfin, l'agent doit pouvoir bénéficier d'au moins deux positions de travail différentes, il paraît qu'il a de nouveaux besoins !

Ainsi, au prétexte que nos bureaux ne seraient plus adaptés aux nouvelles modalités d'organisation du travail, que le télétravail s'est généralisé, l'État a décidé d'opérer un changement dans sa politique immobilière et d'imposer le flex office.

Le problème est que ce qu'il propose a déjà été expérimenté par diverses entreprises et qu'aujourd'hui, il s'opère un retour en arrière vu la dégradation significative des conditions de travail des salariés.

Mais l'État s'en moque ! Il doit continuer à réduire la dépense publique.

FLEX OFFICE : LE BUREAU DU FUTUR !



A RETROUVER SUR NOTRE SITE INTERNET :

Et bien d'autres articles ..



GT du 14 septembre 2023 : LDG, Promotion, mobilité - Déclaration liminaire

Cette année devrait voir la mise en place de toutes les règles de mutation modifiées dont nous discutons depuis deux ans. Deux ans de retard donc, dus à des problèmes de déploiement de Mouv RH. L'occasion pour nous de vous rappeler qu'en matière de développement informatique il faut savoir prendre son temps et être sûr de soi avant de se lancer dans de grandes réformes, le déploiement chaotique de GMBI cette année en est une autre illustration. Mais nous ne sommes pas sur quand dans la course à la réforme à laquelle se livre la DGFiP depuis de trop nombreuses années, elle puisse apprendre de ses erreurs et se montrer plus prudente dans la mise en place de ses changements.

Si nous avons pu constater que Mouv RH était cette fois-ci opérationnel à priori avec les affectations des contrôleurs et des inspecteurs qui se sont faites dessus. Nous avons pu voir aussi que ce que nous avons dénoncé dans vos nouvelles règles notamment la suppression de certaines priorités avaient bien engendré de la colère et de l'incompréhension de la part des agents qui en ont été victimes. C'est particulièrement vrai pour le rapprochement de concubins et familial pour les parents isolés. Est-il nécessaire de vous dire que les principales bénéficiaires de cette priorité parents isolés étaient des femmes et que ce changement de règle est bien à contre-courant d'une administration qui a entrepris de faire de larges efforts dans la lutte contre les inégalités Femme-Homme ?

Mise en place de nouvelles règles de gestion et même proposition de nouveaux critères subsidiaires mais pour combien de temps et surtout pour combien de postes et d'agents ? En effet vous introduisez cette année encore plus de postes au choix pour toutes les catégories. Vous avez même supprimé des LDG le fait que le tableau de mutation constituait le mode privilégié de mutation des catégories A, B et C cela veut tout dire sur vos intentions à terme.

Pour la CGT Finances Publiques plus de postes au choix c'est plus d'arbitraire, plus de collègues dans l'incapacité de rejoindre leur département d'origine, plus d'agents enfermés dans une filière ou un type de poste, Mais aussi plus d'agents qui en fonction de critère de sexe ou d'âge seront dans l'incapacité d'obtenir le poste souhaité.

la suite sur notre site internet



Bulletin d'adhésion

NOM : Prénom :

Grade : Échelon : Indice : Temps partiel :

Résidence administrative

Adresse personnelle

Sollicite mon adhésion à la section CGT Finances Publiques de la Vienne.

À, le Signature :

Bulletin à renvoyer par courriel à cgt.ddfip86@dgfip.finances.gouv.fr

LA CGT
SA FORCE C'EST
VOUS
SYNDIQUEZ-VOUS!