



Madame La Ministre,

Que dire sur la dernière proposition de votre ministère à savoir l'augmentation du point d'indice des fonctionnaires.

Il est vrai qu'aucun accord salarial n'avait été signé depuis 2000, cependant que penser de la proposition qui nous est faite aujourd'hui pour mettre fin aux 6 années sans aucune revalorisation...

Si nous reconnaissons un léger frémissement, pour la CGT Finance Publiques le compte n'y est pas. Pour notre organisation, il est indispensable d'obtenir dès le 1er avril une augmentation de notre point d'indice qui ne saurait être inférieur à 2%.

Annonce préalable à toutes revalorisations complémentaires.

Car il ne faut pas oublier d'ajouter au 6%, lié au décrochage de l'inflation depuis 2000, augmentation des cotisations retraites qui ponctionnent années après années le salaire net des fonctionnaires.

Les pertes accumulées atteignent plusieurs milliers d'euros, quelque soit la catégorie concernée.

Des milliers d'agents sont plongés dans une véritable paupérisation.

Les propositions qui sont faites aujourd'hui aux personnels ne sont pas acceptables parce que largement insuffisantes.

La CGT porte des revendications qui concerne aussi bien la revalorisation du pouvoir d'achat des pensionnés, que le retrait de tout système de rémunérations au mérite adossé principalement sur les primes, pour les fonctionnaires en activité.

Car même si le gouvernement a décidé d'appliquer, avec l'aval de certaines organisations syndicales, le Protocole Professionnel Carrières et Rémunérations (PPCR) à l'ensemble des fonctionnaires, l'objectif du gouvernement n'est pas de faire un cadeau aux fonctionnaires mais de réduire les coûts de fonctionnement de l'État, avec la volonté de mettre rapidement en œuvre la Réforme territoriale.

C'est la poursuite des politiques d'austérité, des restructurations et des suppressions d'emplois, c'est la casse des droits et garanties qui sont des blocages à leur « harmonisation » entre les trois versants de la Fonction publique. C'est la volonté d'instaurer vite le PPCR et le RIFSEEP, outils de l'individualisation des carrières et de la rémunération au mérite.

Le Protocole PPCR constitue le 1er étage d'un missile destiné à détruire le statut des fonctionnaires. L'objectif gouvernemental est d'aligner les carrières, les grilles de rémunérations, les parcours professionnels dans toute la fonction publique.

Le système cible institue une fonction publique interministérielle, sous l'autorité du Préfet, couvrant les trois versants de la fonction publique.

Comme l'a souligné Manuel Valls « Le PPCR est indispensable pour améliorer la mobilité, parce

qu'il y a trop de rigidité dans la Fonction Publique ».

C'est très clairement la fin de nos règles de gestion, la disparition des statuts particuliers, la remise en cause des compétences et prérogatives des Commissions Administratives Paritaires Nationales (CAPN).

La création de passerelles interministérielles s'accompagne de la création d'une grille unique Fonction Publique .

A l'intérieur de cette dernière, et dès 2016 pour les cadre B de la DGFIP, c'est désormais « une cadence unique d'avancement d'échelon » qui est instaurée.

Fini le système des réductions/majorations, c'est l'ancienneté qui détermine le changement d'échelons.

Ce système s'appliquera dès 2017 pour tous les corps et grades de la Fonction Publique.

D'ailleurs, le volet budgétaire de ces réductions d'ancienneté pour la catégorie B a été supprimé au projet de Loi de Finances 2016(PLF).

Cependant, la DGFIP n'a pas encore pris en compte ces nouveautés et a sorti l'instruction sur l'évaluation afin de lancer la campagne des entretiens professionnels, sans tenir compte de la modification apportée à l'article 57 et de la fin du bénéfice des réductions/majorations pour les contrôleurs et géomètres dès 2016.

Pouvez-vous nous indiquer dès aujourd'hui votre position sur le sujet ?

Que devons répondre aux contrôleurs et géomètres à qui leur chef de service a attribué une réduction majoration au titre de l'année 2016 ? Verront-ils les effets de ces réductions/majorations ou s'agit-il d'une simple opération de camouflage ?

En fait, la DGFIP, espère une dérogation de la part de la DGAFP pour ne pas appliquer ces nouvelles dispositions.

Mais notre Direction générale n'est pas une mascarade près, que dire aussi de la convocation dans l'urgence des organisations syndicales nationales le 17 mars au matin pour une réunion d'informations sur la mise en œuvre de la retenue à la source.

A cette occasion le Directeur Général a rappelé l'importance de la réforme qui sera et je le cite « un très très gros travail »

Cette réforme aura d'importants impacts sur l'organisation de la DGFIP.

Si la CGT a rappelé son opposition de principe à cette réforme, tant pour l'ensemble des citoyens, que pour les agents de la DGFIP, pour autant la réforme est décidée. Toutefois, nous nous interrogeons sur les moyens de sa faisabilité.

Si il s'agit d'un défi, comme le souligne notre Directeur Général, il faut donner les moyens à la DGFIP d'y parvenir.

Compte tenu de la charge de travail qui s'annonce, la CGT Finances Publiques a demandé l'arrêt des suppressions d'emplois et, dans l'immédiat, l'appel de toutes les listes complémentaires au concours. En effet, si l'on ne veut pas dégrader encore plus les autres missions de la DGFIP et les conditions de vie au travail de agents, il faut un signe fort de la part des ministres pour rassurer les personnels sur le fait qu'il ne s'agit de la casse de la DGFIP.

Nous ne sommes pas face à un simple réforme structurelle mais bien devant un changement profond pour tous les citoyens.

Votre venue sur ce site est aussi l'occasion pour nous d'aborder le sujet de l'indemnité accordée au ZUS, plus précisément concernant le régime indemnitaire spécifique des agents affectés à Toulouse

Mirail et Mantes la Jolie Val Fourré.

Par un message du 12 août 2015, la Direction générale a confirmé l'attribution de ce complément indemnitaire au titre des sujétions particulières pour l'année 2015, dénommé "ACF - contraintes géographiques particulières".

Par un nouveau message du 20 août 2015, la Direction générale nous a informé d'un nouveau dispositif à la demande des Directions et des organisations syndicales, les agents souhaitant bénéficier plus tôt de ce complément indemnitaire.

Ainsi, le principe du versement unique et annuel est maintenu et à compter de 2016, les agents percevront avec la paye d'août une année complète de cette ACF.

Toutefois la question demeure aujourd'hui pour des collègues qui sont appelés à travailler temporairement sur le site.

En premier lieu, les collègues de la Trésorerie de Bonnières qui sont relogés sur le site de Mantes pendant toute la durée des travaux de leur site, à qui l'on refuse d'attribuer cette indemnité.

Et ensuite pour les collègues de l'équipe de renfort qui sont appelés très régulièrement à travailler sur l'ensemble des services installés sur ce site.

Pour les collègues EDR, ce refus est justifié dans la mesure où le régime indemnitaire des équipes de renfort défini dans le cadre des régimes fusionnés, est exclusif de tout autre indemnité.

Ils ne seraient donc pas éligibles à cette mesure.

Qu'est ce qui justifie selon vous que nos collègues venant de Bonnières ou de l'équipe de renfort, soient moins exposés que les collègues qui y sont affectés en permanence ?

Pour mémoire, ce complément est liquidé selon les règles applicables à l'ACF et au prorata temporis de la présence sur le site.

Nous vous demandons d'intervenir sur cette disposition, afin de faire bénéficier toute personne appelée à travailler sur le site de Mantes La Jolie Val Fourré.

Un autre sujet qui concerne votre ministère, l'indemnité de résidence qui est d'un pourcentage différent sur l'ensemble du département (ex Rambouillet 1%– Versailles 3%).

Nous demandons une harmonisation globale pour l'ensemble des personnels au taux le plus élevé pour l'ensemble de notre département.

Une pétition a déjà été envoyée à vos services sans réponse à ce jour.

Nous souhaitons aussi, de la part de votre ministère, des interventions énergiques pour condamner et prendre toutes les dispositions légales, voire judiciaires, contre tous propos, violences ou atteintes dont sont victimes, aujourd'hui, les fonctionnaires dans l'exercice de leur mission.

Pas un service n'est épargné : accueils, brigades de contrôle, huissiers,..., les incivilités sont devenues monnaie courante.

A cela s'ajoute maintenant des attaques sur les réseaux sociaux, où les contribuables n'hésitent même plus à donner l'identité des inspecteurs intervenant sur tel ou tel dossier.

Ces situations se multiplient et aucune sanction n'est aujourd'hui envisageable dans les textes pour protéger les fonctionnaires et punir ces délinquants 2.0.

Nous finirons enfin notre propos sur une dernière interrogation : quand nous verrons-nous une réelle égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ? Il ne s'agit pas d'afficher ostensiblement tous les ans à l'occasion du 8 mars et du 25 novembre sur les sites

ministériels, des recommandations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et d'annoncer combattre les violences sexistes dont sont victimes les femmes sur leurs lieux de travail. Il s'agit aujourd'hui de passer aux actes et de prendre de vraies décisions qui vont dans le sens d'une réduction des inégalités salariales.