

Janvier
2024



Dans ce numéro :

P1. Edito

P2. Emploi à la DGFIP

P3. Mutations, c'est maintenant

P3. Inflation, gel du point
d'indice,,

P5. Négociations en cours à la
DGFIP !

P6. Automobile, la lutte paie !

P6. Les caisses sont vides ?



**NE RESTEZ
PAS ISOLÉS !**

Un syndicat n'est rien
sans ses adhérents,
syndiquez-vous à la
CGT Finances
Publiques

L'Étincelle

Edito

Suppressions d'emplois à la DGFIP un vrai tour de passe-passe !

Lors de la présentation fin septembre du projet de Loi de Finances (PLF) 2024, les ministres Le Maire et Cazenave saluaient les grandes lignes du Projet de Loi des Finances 2024 à Bercy. Depuis, la DGFIP, par la voix de son Directeur Général et de ses directeurs départementaux ne perd pas une occasion de s'enorgueillir que la DGFIP ne supportera « que » 200 suppressions au titre de 2024.

Force est de constater que **les 200 suppressions d'emplois de 2024 ne sont qu'une contraction puisque les directions territoriales en paient une fois encore le prix fort (600 Équivalent Temps Plein).**

On continue la rengaine des discours sur les suppressions d'emplois en volume global à la DGFIP qui était tenu lors du PLF 2023 avec 850 suppressions d'emplois alors que le réseau déconcentré en supportait 1 314 !

Pour la DDFIP 91, 23 emplois nets seront prélevés : -15 cadre B dont 1 B Géomètre, - 8 cadre C. L'effectif de la DDFIP 91 totalisera 1 103 agents pour 2024 (1 593 agents en 2010).

On constate que la DGFIP paye depuis des années au prix fort la politique continue de suppressions d'emplois dans la fonction publique (**26 000 emplois supprimés en douze ans**). Ce traitement n'a pas d'équivalent dans le secteur public et ressemble fort à un plan de sauvegarde de l'emploi si nous étions dans le secteur privé. Cette saignée se poursuit dans l'indifférence générale et la DGFIP sera cette année la seule administration avec un schéma d'emploi négatif.

Les conséquences nous les connaissons : des vacances d'emploi sur l'ensemble du territoire, des services en sous effectif permanent, des missions fragilisées quand elles ne sont pas purement et simplement remises en cause et des agents qui tentent au péril de leur santé de continuer à faire en sorte que la maison tienne.

Ces 600 emplois supprimés dans le réseau ne vont pas améliorer une charge de travail déjà intenable dans les services territoriaux et génératrice d'un stress mesuré au travers de l'observatoire interne. Voilà qui en explique la dégradation plus sûrement que toute autre explication sophistiquée.

Pour nous, **casser le thermomètre n'a jamais fait baisser la fièvre** et la dette en emploi est au moins aussi réelle que la dette technologique que la Cour des comptes a mis près de 10 ans à reconnaître.

Il faut d'urgence revenir à une mesure de la charge réelle de travail, mission par mission, et y adapter le niveau d'emplois. **Il faut rompre avec l'idée qu'on pourrait perpétuellement s'adapter aux moyens qu'on nous donne.**

À l'évidence, il faut d'urgence redonner à l'administration qui permet le financement de l'ensemble des politiques publiques les moyens de continuer à exercer l'intégralité de ses missions qui toutes concourent à une cohésion sociale plus fragile que jamais ou tout cela finira mal. C'est aussi cela qu'il s'agit de consolider.

Notre syndicat le dit depuis longtemps : renforcer la DGFIP c'est renforcer la République !

L'emploi à la DGFIP et dans l'Essonne

Service	Schéma d'emploi 2023	Schéma d'emploi 2024	ETP au 31/12/2024
Administration centrale	+ 132	+ 140	2 881
Services régionaux	0	0	12
Services départementaux	- 1 314	- 600	75 433
Autres	+ 332	+ 260	4 618
Total	- 850	- 200	92 944

Ce sont bien les directions territoriales qui assument des suppressions d'emplois, 600 emplois y sont supprimés.

Pour la DDFIP de l'Essonne :

Service	Site	A+	A	B	Géo	C	AT*
CDIF	Corbeil		1	1	-1		
Direction	Evry		1			1	
Direction Dom	Evry		-1				
EDR	Direction		-1	-1			
Essonne amendes	Evry			1			
PCE ICE Corbeil	Corbeil		2	1			
PCE ICE Corbeil	Etampes		-2	-1			
PCRP	Corbeil		1				
PCRP	Palaiseau		1				
SGC	Evry			-1			
SGC	Longjumeau			-1			
SGC	Palaiseau			-1			
SDE	Etampes			-1			
SIE	Corbeil			-1			
SIE	Etampes			-1			
SIE	Juvisy			-1			
SIE	Massy			1		-3	
SIP	Corbeil					-2	
SIP	Etampes			-2		1	
SIP	Juvisy			-1			
SIP	Massy					-2	
SIP	Palaiseau			-1			
SIP	Yerres			-1			
SPF	Corbeil		-2	-4		-2	
Svce Technique	Etampes						-1
		0	0	-14	-1	-7	-1

* Agent technique.

Et à la Direction de l'Essonne, c'est une nouvelle saignée dans les services, pour les cadres B et C, entre les suppressions, les redéploiements et les transferts hors département : 14 suppressions de postes de B, 1 suppression de B géomètre et 8 suppressions de postes de C.

Mutations : c'est maintenant !

La campagne de mutation 2024 a débuté le 4 janvier.

Ces dernières années, les règles de mutation ont profondément évolué : instauration de la départementalisation, suppressions des CAP nationales et CAP locales de mobilité. La mise en place de la loi de transformation de la fonction publique se poursuit avec la déclinaison des Lignes Directrices de Gestion en matière de mobilité qui remettent profondément en cause nos droits.

Les mutations doivent être déposées dans le nouvel applicatif Mouv RH jusqu'au 22 janvier pour

les cadres A et jusqu'au 26 janvier pour les cadres B et C.

Si vous êtes perdus dans les priorités, le cumul des priorités, les critères subsidiaires, n'hésitez pas à solliciter les correspondants locaux de la CGT.

Vous pouvez nous adresser un double de votre demande de mutation pour être suivi par les élus nationaux lors des réunions d'informations.

Pour consulter le guide des mutations de la CGT Finances Publiques :

<https://www.cgtfiancespubliques.fr/content/mutations-2024-guide-cgt-fip-et-instructions-dg>

Inflation, gel du point d'indice, tassement des grilles... Petit aperçu des revendications de la CGT sur les salaires et carrières

En cette fin d'année, les organisations syndicales avaient de nouveau interpellé unanimement le ministre Stanislas Guerini sur la nécessité de nouvelles mesures générales portant sur les salaires et la revalorisation des carrières face à l'inflation. Lors du conseil commun de la fonction publique du 14 novembre 2023, le ministre a refusé toute nouvelle perspective salariale.

Pour la CGT, le refus ne permet absolument pas de répondre aux besoins immédiats des travailleurs. Il y a un besoin urgent à augmenter les salaires !



Nous faisons tous face à une hausse énorme des prix des biens et services essentiels à notre quotidien. Les produits de grande consommation (alimentation, hygiène, produits ménagers...) ont augmenté de 10,3 % (9,7 % pour l'alimentation) et l'énergie de 11,9 % sur un an (16,1 % pour l'électricité).

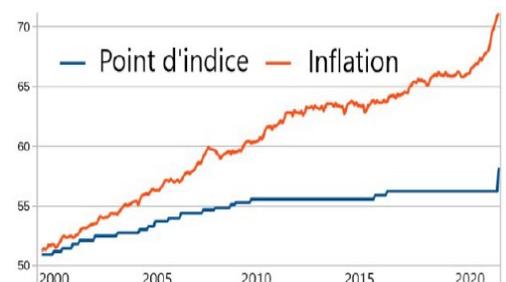
À ce sujet, la CGT continue de revendiquer dans l'immédiat une hausse du SMIC brut à 2 000 € et une hausse de 10 % du point d'indice pour les agents publics.

Dans un temps plus long, la CGT cherche à rattraper les pertes en salaires depuis 2000. Le point d'indice a complètement décroché face à l'inflation cumulée.

La dernière période ne fait qu'empirer la situation.

Si le point d'indice était indexé sur la hausse des prix, ce que revendique la CGT, nos traitements indiciaires seraient aujourd'hui au moins 30 % plus élevés !

Or pour rétablir une cohérence et une progression dans nos carrières, il est aussi impératif de renégocier en profondeur les grilles indiciaires, qui ne cessent de se tasser au fil des années.





Pour rappel, à la DGFIP, un agent C reste bloqué 9 ans au traitement minimum, un agent B le reste 3 ans et un agent A débute avec à peine 8 % de plus que le minimum. Et même quand un agent obtient enfin une hausse de l'indice, c'est souvent pour se contenter de quelques euros, juste de quoi s'acheter un jambon-beurre en plus dans le mois. Autant dire que le sentiment de progression est nul...

Or que porte la CGT sur les carrières ? En cette année 2023, le congrès confédéral de la CGT a recentré ses orientations autour du **Nouveau Statut du Travailleur Salarié (NSTS)**. C'est un projet très ambitieux qui vise à sécuriser les droits de tous les travailleurs, du privé comme du public, dès la sortie du système scolaire, et jusqu'à la retraite.

Le NSTS prévoit notamment que le salaire de début de carrière de tout travailleur doit au moins avoir doublé avant la fin de carrière, juste en faisant valoir son ancienneté.

Dans le prolongement de cette idée, la CGT Fonction Publique vise que les traitements des grilles indiciaires débutent à des niveaux précis de SMIC en fonction du grade d'entrée (voir le tableau à droite).

Ici, un agent C devrait débiter sa carrière avec un traitement brut hors primes de 2 400 € ! Bien loin du minimum actuel (1 777,12 € au 1^{er} juillet 2023) !

Ensuite, sans concours ni examen pour monter en catégorie, l'agent devrait gagner le double au bout de 35 ans maximum de carrière, c'est-à-dire 4 800 € brut.

Pour les agents recrutés sans diplôme et sans concours (AA/AT), ils seraient payés au SMIC à 2 000 € brut et seraient titularisés et augmentés à 2 400 € après un an de travail maximum, ce temps étant estimé suffisant pour faire valoir une qualification.

Pour les contrôleurs, la progression se ferait entre 2 800 € et 5 600 €, et sur promotion entre 3 200 € et 6 400 €. Pour les agents A, on retrouverait les échelles A1 (inspecteurs) entre 3 600 € et 7 200 €, A2 (IDIV/IP) entre 4 000 € et 8 000 €, et A3 (administrateurs) entre 4 600 € à 9 200 €.

Catégorie	Niveau de recrutement	Salaires de début
C	Brevet des collèges ou CAP	1,2 fois le SMIC
B1	BAC	1,4 fois le SMIC
B2	BAC + 2	1,6 fois le SMIC
A1	BAC + 3	1,8 fois le SMIC
A2	BAC + 5	2 fois le SMIC
A3	BAC + 8	2,3 fois le SMIC

Forcément, avec une telle ambition, l'on comprend très bien pourquoi la CGT juge largement insuffisantes les éventuelles mesures du gouvernement, telles que les dernières hausses, de 3,5 % en juillet 2022 et 1,5 % en juillet 2023, du point d'indice, ou encore l'attribution de 5 points supplémentaires au 1^{er} janvier 2024 à l'ensemble des agents.

Pour faire gagner nos revendications, vous êtes invités à consulter et à partager autour de vous les revendications de la CGT.

L'info c'est le nerf de la guerre !



Les repères revendicatifs de la CGT sont disponibles sur le site confédéral : <https://www.cgt.fr/reperes-revendicatifs> (voir la fiche n° 6 sur le Nouveau Statut du Travailleur Salarié et la fiche n° 12 sur le Droit à un salaire)

Les revendications pour la Fonction Publique sur les salaires et carrières sont disponibles en PDF sur le site local :

<https://91.cgtfinancespubliques.fr/actualite/article/memorandum-cgt-fonction-publique-sur-les-salaires-et-carrieres-juin-2022>



NEGOCIATIONS en cours à la DGFIP

Comme vous le savez, une négociation est en cours à la DGFIP et a pour objectif central une revalorisation de notre régime indemnitaire de façon pérenne. Nous exigeons cette négociation depuis 2021 dans l'unité syndicale. Cette négociation comprend au total 4 thèmes.

I - Sur le volet promotions, même si cela reste insuffisant, les 4 organisations syndicales représentatives ont signé pour :

- des promotions inter-catégorielles

> Ce sont 200 promos 2024 supplémentaires par rapport à 2023 :

- 130 promos supplémentaires de C en B (dont 50% concours interne spécial, 50% liste d'aptitude)
- 70 promos supplémentaires de B en A (dont 45 examens pro et 25 listes d'aptitude)

> Et la reconduction en 2025

- des promotions intra-catégorielles

- les ratios de promus sur promouvables saturant intégralement les taux réglementaires pour les grades des catégories B et C, le DG s'est engagé à porter auprès du Secrétariat général une demande de relèvement de ces taux de promotion.

- Pour les A, par rapport à 2021, + 8 promos pour l'accès au grade d'AFIPA, + 40 promos pour l'accès au grade d'IP, + 40 promos pour l'accès au grade d'IDIV CN. Le taux de promo au grade d'IDIV HC sera saturé au titre de 2024. Ces niveaux permettent de reconduire pour 2024 et 2025 les engagements des accords du 22/10/2021.

- Réexamen courant 2024 du calendrier possible de prise d'effet des avancements de grade des concours professionnels de la catégorie B, au plus près de la date à laquelle les conditions d'éligibilité statutaires sont réunies.

II - Prime

Alors que les organisations syndicales portaient la demande légitime d'une prime pour tous (94 000 agents) **le DG a unilatéralement décidé d'une unique prime versée aux seuls agents impactés par GMBI** (20 000 agents) : drôle de façon d'envisager une réelle négo pour **tous les agents** de la DGFIP en cette fin d'année ! **Merci pour les 74 000 agents qui restent sur le tapis !** Les organisations syndicales se voyant refuser une négociation qui aurait dû concerner tous les agents de la DGFIP ont refusé cette manœuvre de division des personnels !

III - Revalorisation indemnitaire en cours : les agents ne veulent pas rester au bord de la route !

Les premières propositions du DG furent juste scandaleuses, avec une majoration de 3 points d'ACF, soit 13,75€ bruts par mois ! Puis + 5 points d'ACF, complétés par des corrections limitées à quelques régimes indemnitaires liés à des modifications structurelles induites par le NRP. Puis + 6 points ACF, soit 27,50 euros bruts par mois. Depuis, la négociation a été reportée, par le DG, au 29 janvier prochain...

Alors, vous en pensez quoi de ces propositions ?

Pour info, dans le même temps, les agents de la Santé obtenaient +180 € par mois, l'Intérieur + 200 € par mois, et plus près de nous, nos collègues douaniers ont obtenu en moyenne 110 € par mois et 60 € aux agents de la DGCCRF...

Faut-il rappeler que les agents continuent à payer le prix fort des 20 000 suppressions d'emplois en 10 ans à la DGFIP ?

De plus en plus éprouvés par les conditions d'exercice des missions, fatigués et usés par toutes les réformes subies depuis ces dernières années, accablés par la stagnation de leur rémunération, les agents de la DGFIP sont pourtant toujours là, au quotidien, pour faire tourner la boutique DGFIP afin de rendre le meilleur service public aux usagers.

Pas assez méritants les agents de la DGFIP ? « Est-ce que ce monde est sérieux » à la DGFIP ?

Depuis 2008, environ 3 milliards ont été économisés sur notre dos : les agents ne demandent pas l'obole ! Et ils refusent de rester sur le bord de la route !

Le DG avait fixé le prochain round de négociations au 29 janvier... mais ça, c'était avant ! A cette heure nous ignorons comment vont se poursuivre les négociations avec le nouveau DG. Ce qui est certain, c'est que nous serons là, agents et syndicats, pour lui porter toutes nos revendications, particulièrement dans cette négociation !

IV - L'amélioration du cadre de vie au travail

Cette partie n'est pas encore commencée, la négociation est à venir.

Automobile : la lutte paie !

Après 6 semaines d'une grève sectorielle inédite commencée en septembre et suivie par quelque 50000 de ses adhérents (sur un total de 150000 ouvriers) le syndicat américain des travailleurs de l'automobile (UAW) a pu négocier des revalorisations salariales record et améliorer singulièrement les accords collectifs avec les 3 principaux constructeurs du pays : Ford, Stellantis et General Motors.

La grève avait commencé le 14 septembre dernier et visait à contraindre les 3 constructeurs (les « Big Three ») à améliorer leur offre à la table des négociations de l'accord collectif qui s'appliquera durant les 4 prochaines années.

Les Big Three ont réalisé 250 milliards de dollars de bénéfices en 10 ans (+ 92% entre 2013 et 2022),

et ce alors qu'une forte inflation (avec un pic de 9,1% en juin 2022) rogne le pouvoir d'achat des ménages.

Concrètement, l'accord prévoit une augmentation de 25% du salaire de base jusqu'à 2028 : il va se traduire par une hausse de plus de 30% du salaire le plus élevé, soit 40 dollars de l'heure, et une hausse de 68% du salaire de départ, à plus de 28 dollars de l'heure, une grille salariale réunifiée (contre un système où les nouveaux entrants gagnaient moins que les anciens), la titularisation des contrats courts et de meilleures retraites.

Selon un ex-syndicaliste américain, ce succès est dû à la fois à l'unité des travailleurs et au soutien de l'opinion publique.

Les caisses sont vides ?

Le saviez-vous ?

Un avion de chasse français Rafale coûte autour de 75 millions d'€. L'armée française en possède 172, soit 75 millions x 172 = 14,4 milliards d'€.

Disons qu'on en garde 50 pour La Défense nationale : il reste alors 122 en trop, soit 9,15 milliards d'€.

Avec cette somme, on aurait pu construire :

- 29 lignes de tramway (coût de la construction du tramway T12 Massy-Evry : 307 millions d'€)
- 225 écoles (à raison de 4 millions d'€ par école)
- 69 hôpitaux (à raison de 130 millions d'€ par hôpital).

***Ne restez pas isolés,
SYNDIQUEZ-VOUS à la CGT !***

cgt.ddfip91@dgfip.finances.gouv.fr

Toutes les informations du syndicat sur nos sites internet :

<http://www.financespubliques.cgt.fr/91/http://www.financespubliques.cgt.fr/>



**La section CGT Finances Publiques de l'Essonne
vous présente
ses meilleurs vœux pour cette année 2024**