

Objet : GT Indemnitaires

Madame la présidente,

L'alliance **CFDT-CFTC** commencera ce groupe de travail consacré à l'indemnitaires par un simple constat : en 1970 les agents de catégorie C et B commençaient leur carrière à respectivement 1,4 et 1,5 fois le SMIC, aujourd'hui c'est au SMIC qu'ils intègrent la DGFIP ! Les catégories A ne sont pas mieux loties puisque de 2 SMIC ils sont passés à 1,2 SMIC sur la même période. L'absence de perspectives de carrière qui ne va que s'intensifier rend le diagnostic encore plus cruel. Sur la catégorie A, l'horizon est encore plus bouchée faute d'un équivalent IR3 comme à la douane. La DGFIP se retrouve avec un nombre toujours croissant d'inspecteurs à l'échelon 11 sans perspective mais qui surtout gagnent chaque mois moins que 10 ans auparavant et ce, sans même prendre en compte l'inflation.

Pour autant, ce groupe de travail ne s'attarde que de façon anecdotique sur tous ces agents et même pas du tout pour nombre d'entre eux : ainsi aucune revalorisation n'est prévue pour les IDIV CN « coincés » au 4ème échelon et avec une perspective de plus en plus mince d'une nomination à IDIV hors classe en activité ou à titre personnel pour la retraite. Aucun geste non plus pour les inspecteurs : peut-être qu'une revalorisation de la prime « encadrant » aurait été bienvenue...

Les agents d'accueil conservent leur mirobolante prime d'accueil de 400 euros par an soit 33,33 euros mensuel. Cette prime restera la même pour les agents DGFIP qui iraient dans les France Services au « niveau élevé d'accueil ». Il y a là une incohérence à rémunérer au même niveau deux situations totalement différentes, l'une en site DGFIP au sein de vraies équipes d'accueil, avec une rotation possible, l'autre hors réseau, sans rotation, sans équipe étoffée... Nul doute que cette aumône va susciter des vocations ! L'accueil est l'image de notre direction, il doit être valorisé par une reconnaissance indemnitaire digne de ce nom, mais aussi par la formation adéquate qui s'impose. Ce n'est pas le cas et nous sommes loin du compte.

En ces temps de plans sociaux, la DGFIP en profite avec le NRP pour réaliser le sien. Et pas des moindres, avec la suppression de près de 1300 postes comptables, le déplacement physique de milliers d'agents, et in fine la suppression d'emplois à hauteur de 3400 sur les seules années 2021 et 2022.

Mais au lieu d'avoir une vraie politique d'accompagnement de ses agents, un plan de négociation respectueux et reconnaissant l'engagement des personnels, elle pratique la politique toxique du mépris et de l'économie.

Là où les accords de la fonction publique prévoient une rupture conventionnelle avec un plafond de 24 mois, elle est systématiquement conclue avec le montant minimal que la loi autorise. Pire encore, elle fait perdre le bénéfice de la carrière longue à ceux qui pourraient y prétendre.

Aucune proposition de « couronnement de carrière » pour les agents des catégories B et C, comme pourrait l'être une promotion au grade supérieur à 6 mois de la retraite ils n'ont qu'à sortir par la petite porte !

Quant aux primes pour ceux qui restent, elles ne compensent ni les conséquences d'une mutation sur la vie familiale, ni un changement de métier et la perte de revenus qu'il peut provoquer, ni la difficulté de nouvelles tâches, en éditique ou en accueil par exemple pour rejoindre les fiches de ce GT.

L'attractivité de la DGFIP, tant vantée sur les réseaux sociaux, n'est plus, soyez en consciente.

On est très loin du meilleur pour tous !

vous supprimez des primes existantes, nous pensons à l'ACF « finition scannage » servi aux agents de l'ESI de Meyzieu qui complétait les rémunérations les plus basses. Sous prétexte de convergence vers un régime indemnitaire simplifié et harmonisé, vous lésez les agents d'un site industriel atypique particulièrement difficile aux contraintes géographiques fortes, aux conditions de travail pénibles et à l'attractivité plus que faible. Vous justifiez la suppression de cette prime car vous dites qu'il n'y plus de scannage. Il n'y a jamais eu de scannage à Meyzieu et cette prime correspond à la « finition » (façonnage et mise sous plis) qui, elle, continue. L'ACF « éditique » n'a pas été accordée pour compenser un travail en 3X8 mais suite à de fortes tensions sociales dues aux contraintes particulières du travail en site industriel. Ces contraintes existent toujours, et vous allez réduire de 90 euros par mois le traitement des agents les moins payés : c'est considérable pour eux ! Nous ne pouvons l'accepter !

- Par ailleurs, vous n'êtes pas précis sur d'autres primes : ainsi, l'ACF comptable est garantie actuellement pendant 3 ans sans que les conditions de renouvellement ne soient connues. Nous demandons des éléments précis quant à ces conditions.

Vous n'imaginez pas la violence de ce gigantesque plan social, où les agents de tous grades deviennent des pions déplaçables et corvéables à merci, alors qu'ils avaient un contrat moral avec une administration qui jusque-là leur garantissait une stabilité, une fin de carrière prévisible, le respect du choix d'un métier, une promotion interne possible et permettait de se projeter sur le plan familial.

Fini l'ascenseur social, fini les rapprochements familiaux rapides, l'achat pérenne d'une résidence principale, fini le respect des métiers, on solde les formations, on indemnise à minima les conséquences financières.

Est-ce à nous, organisations syndicales de vous rappeler le code du travail, et son article L 4121-1. Car les risques psycho-sociaux liés au NRP sont extrêmement élevés, que ce soit au niveau des trajets, des difficultés à concilier vie privée et vie professionnelle, de la formation, des conditions de travail dans de nouvelles unités...

Nous parlions formation un peu plus haut et vous la mettez à l'honneur dans la première fiche qui précise les modifications apportées à l'IAMF. Vous persistez dans votre volonté de restructurer à tout va, et nous le rappelons comme à chacune de nos rencontres nous y sommes opposés. Soyez cependant cohérent dans votre démarche en y mettant les moyens !

Nous sommes curieux de savoir quand une offre de formation adaptée est proposée au collègue après leur intégration dans un nouveau poste (5 mois, 8 mois, 1 an après sa prise de poste ?) et surtout à combien de jours s'élèvent cette formation. Car, si le dispositif permet désormais de percevoir jusqu'à 2000 euros dès 20 jours de formation alors qu'auparavant l'indemnité maximale était de 1500 euros pour au moins 15 jours, il serait intéressant de connaître le nombre de jours moyens de formation suivie par un agent restructuré : à 16 jours c'est l'administration qui fait des économies sur le dos de ses agents puisqu'ils ne perçoivent alors plus 1500 euros mais 1000 euros avec les nouveaux barèmes mis en place. Sous couvert de largesse, vous cachez une stratégie d'économie d'autant plus large que l'offre de formation actuelle n'est absolument pas calibrée avec

les besoins que votre big-bang des services impliquent. Il est indispensable de proposer un parcours de formation obligatoire à tout agents qui change de métier.

La fiche 3 concrétise le big-bang évoqué précédemment avec la création du service national de l'enregistrement (SNE) et des services d'appui à la publicité foncière (SAPF). Mais pourquoi vous être arrêté en si bon chemin ? Sauf erreur de notre part, d'autres services et pôles ont vocation à être créés dans le cadre de ce que vous n'appellez plus « démétropolisation » et il serait intéressant de savoir quel régime indemnitaire leur sera appliqué, sachant que ceux qui auraient des missions en « débordement » de la centrale prétendraient légitimement au régime de centrale....

Dans le cadre présent de la création des SAPF, un agent BNIPF qui rejoindrait un SAPF devrait lui aussi bénéficier de la prime de restructuration et de l'indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle car les brigadiers vont être supprimés, et il est légitime de les inscrire dans un périmètre de restructuration à l'occasion de la création du SNE et des SAPF.

Enfin, l'alliance **CFDT-CFTC** attend de connaître le coût de chacune des mesures annoncées et le nombre d'agents concernés.