



Scanner ce QR Code pour être directement dirigé vers :
<https://68.cgtfiancespubliques.fr>



LA CIGOGNE journal de la section CGT Finances Publiques 68

Mars 2022

La section CGT Finances publiques du Haut-Rhin est heureuse de vous inviter à consulter sa page Facebook

<https://www.facebook.com/CGTFINANCESPUBLIQUES68/>



CGT Finances Publiques 68 | Facebook

Revalorisation des agents de la catégorie C, une bonne nouvelle ?

La CGT avait œuvré dans le cadre de l'accord majoritaire en faveur de l'engagement des agents pour que les primes exceptionnelles de décembre 2021 soient accordées plus « généreusement » aux agents des corps les moins rémunérés.

Il semblerait que le gouvernement ait senti cette injustice dans les bases salariales de la fonction publique puisqu'un décret n°2021-1884 du 24 décembre 2021 relatif au reclassement statutaire et bonification d'ancienneté de la catégorie C a été pris.

Il prévoit que le reclassement statutaire s'applique à tous les agents de la catégorie C DGFIP, titulaire ou stagiaire, relevant des échelles de la rémunération C1 (agents administratifs et techniques) et C2 (agents administratifs et techniques principaux de deuxième classe) n'ayant pas cessé définitivement au 1^{er} janvier 2022. Ce reclassement entre en vigueur au 1^{er} janvier 2022.

Le tableau de reclassement est consultable sur Ulysse via ce lien :

<http://ulyse.dgfip/actu/aq/2022/02/revalorisation-de-la-carriere-des-agents-de-categorie-c-au-1er-janvier-2022>
(valeur du point d'indice depuis 1^{er} février 2017 : 4,68602 €)

Accueillant la bonne nouvelle, la section CGT Finances publiques 68 déplore cependant l'absence de revalorisation au-delà de l'échelon 8 (sur une échelle de 12 échelons) et une évolution indiciaire allant de 343 à 382 pour l'échelle de rémunération C1 (agent administratif ou technique), ce qui ne représente aucune évolution salariale significative, soit 182 euros.

La grille indiciaire de l'échelle C2 (agent administratif ou technique principaux 2^e classe) après décret, allant de l'indice 343 à 420, apporte une évolution salariale maximale dans ce grade de 360 euros bruts après 25 ans d'ancienneté, ce qui est à peine mieux.

Les gains mensuels obtenus par ce reclassement d'indice sont compris entre 25 euros et 85 euros, mais les agents c de la catégorie C1 perdent un échelon (on passe de 12 échelons à 11)

Naturellement l'avancement dans la catégorie C reste inchangé. Il se fait par tableau d'avancement(TA) ou examen professionnel de C1 à C2 (comme condition préalable : être au 6ème échelon pour le TA et être 4ème échelon pour l'examen professionnel). L'avancement de C2 à C3 se fait uniquement par tableau d'avancement à compter du 6ème échelon.



La section CGT Finances publiques 68 craint également l'entrée en vigueur du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) prévu par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014, auquel nous échappons pour le moment mais plus pour longtemps, car déjà mis en place dans nombre de ministères, y compris le ministère de Finances (dans certains corps de métiers hors DGFIP). Ce rattrapage ne pourra même pas bénéficier factuellement à tout le monde, en termes de rémunération globale avec des primes modulables en fonction des appréciations des chefs de service lors des entretiens professionnels.

La révolte des « cocottes » : 7 h au bureau, 2 h aux fourneaux, il n'y a que dans les séries que les femmes sont épanouies !*

**(Slogan des féministes de Chicago dans les 70's : « Woman are not chick » et « 8 heures à l'usine, 2 heures en cuisine, il n'y a que dans les magazines que les femmes ont bonne mine ».*

Ce 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes, la CGT appelle à une grève féministe. L'égalité c'est maintenant !

Alors que les mouvements réactionnaires distillent de fausses informations sur les chiffres de l'égalité et que le gouvernement et le patronat poursuivent la récupération de la cause féministe pour donner l'illusion qu'elle est une priorité, un peu de vérité s'impose !

Sur le marché du travail, les femmes sont encore trop souvent considérées comme le « deuxième sexe » : leur corps, leurs tâches, leur rôle social sont relégués au second plan. Karen Messing, ergonome et généticienne, a écrit « 2^e corps, la santé des femmes au travail, de la honte à la solidarité ». Elle y consigne la dure réalité des femmes au travail face à « des postes de travail, des méthodes de formation, des temps de travail et des équipements, en priorité conçus pour convenir au masculin », les femmes sont donc considérées comme le « 2^e corps » au travail, un corps négligé, malmené, maltraité et ignoré ».



Dans la fonction publique, on nous rabâche sans cesse qu'il n'y a pas d'inégalité salariale... Pourtant, on constate 19 % d'inégalité de salaires, notamment en raison des temps partiels subis, des carrières hachées, et du fameux plafond de verre...

Quelques chiffres :

82 % des temps partiels sont occupés par des femmes

96 % des congés parentaux sont pris par des femmes

À la DGFIP, il y a 60 % de femmes pourtant seulement 27 % d'agentes sont dans la catégorie A+ (contre 73 % d'hommes) a contrario 93 % des agents non titulaires « Berkansis » sont des femmes. La crise a permis de mettre en visibilité « les premières de corvées », exerçant des professions essentielles mais totalement dévalorisées. On a pu le voir au sein de notre société mais aussi par une illustration dans notre administration lorsque tous.tes les agent.e.s d'entretien sont venu.e.s quotidiennement et régulièrement désinfecter nos bureaux pour assurer notre sécurité...

À la DGFIP, de beaux discours... sans consécration – **le fameux « plan d'actions de la DGFIP en faveur de l'égalité professionnelle Femmes – hommes » 2020-2022**

(http://nausicaadoc.appli.impots/doc/2021/002133/Plan%20actions_EP_reseau.pdf)

Mesure 3 Répondre aux contraintes familiales

La DGFIP souhaite prendre en compte les contraintes familiales... alors pourquoi organiser encore des réunions les mercredis ou pendant les vacances scolaires? (exemple des CTL du 26/01 ou du 21/04). Il faut d'ailleurs noter que 87 % des temps partiels sont pris par des femmes à la DGFIP. Les mercredis sont les jours les plus sollicités par les chargé.e.s de famille dans leur demande de temps partiels alors en quoi est-ce aider à l'égalité, par cette non prise en compte de cette contrainte, en organisant des réunions sur ces temps ?

Mesure 5 Promouvoir le télétravail dans un cadre réglementaire rénové au profit des femmes et des hommes de la DGFIP afin de mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle

Nombre d'agents se sont vus refuser du télétravail par leurs chefs de poste prétextant dès lors que le télétravail n'est pas une modalité de garde d'enfant. Le télétravail n'est pas, en effet, une modalité de garde d'enfants, mais il a été « soi-disant » pensé pour permettre d'allier vie privée et vie professionnelle, de la faciliter. Alors en quoi est-ce aider à l'égalité que de refuser cette modalité de travail à ceux et celles qui le souhaitent ?

Mesure 12 Examiner les règles de gestion applicables dans le cadre de la mobilité géographique et accompagner cette mobilité

Avec le NRP, les services publics disparaissent et s'éloignent du domicile des usagers mais aussi des agent·e·s qui y travaillent. Depuis peu, les CAP ont été supprimées, il n'est plus possible de connaître en amont les projets de mutation et donc d'intervenir si une situation individuelle délicate est en jeu (chargé·e de famille, situation de handicap...), alors en quoi est-ce aider à l'égalité ?

On pourrait continuer longtemps à s'interroger sur des mesures pensées par la Direction Générale mais sans véritable écho dans nos services. Malheureusement pour nous toutes et tous, les promesses n'engagent que ceux qui y croient.

La société exerce une pression énorme sur les femmes. Elle leur demande d'être **une collègue ambitieuse, une épouse modèle, une mère parfaite, une femme épanouie...**

Toutes et tous devons rétablir une égalité entre les femmes et les hommes par :

- la fin des temps partiels subis
- la revalorisation des métiers et de leurs salaires
- la fin du « plafond de verre »
- la réduction du temps de travail pour toutes et tous

Les « cocottes-minutes » sont prêtes à exploser pour parfaire notre société d'une réelle égalité.

Transfert des missions fiscales de la Direction Général des Douanes vers la DGFIP

Le NRP, la dé-métropolisation ou le plan stratégique aux Douanes desservent encore une fois les agents et les usagers.

La décision de transférer au 1^{er} janvier 2022 les missions fiscales de la DGDDI (Direction Général des Douanes et des droits Indirects) vers la DDFIP surchargent nos services (avec un transfert d'emploi dont on peut douter de l'équilibre entre charge et emploi) et dépouillent les Douanes de leurs effectifs.

Ce sont nos SIE et la DGE (Direction des Grandes entreprises) qui assureront la gestion et le recouvrement de la TVA pétrole, la déclaration de solde de la TGAP, la taxe à essieu. Cette

réforme a également organisé le transfert du recouvrement de la TVA due au titre des importations, pour lequel le redevable est assujettie à la TVA ou les sorties de l'un des régimes douaniers suspensifs. Cependant, la DGDDI reste compétente pour certaines opérations, notamment les importations en franchise de taxe, ou les opérations en suspension de paiement de la TVA (régime de l'entrepôt fiscal).

La répartition des compétences n'est pas toujours évidente et implique une bonne transmission des informations. Ce partage de compétences ne facilitera pas, encore une fois, les démarches administratives pour les usagers.

Le transfert porte également sur les trois taxes énergétiques, notamment sur l'électricité, le gaz, le charbon (TICFE, TICGN et TICC).

En 2023, est prévu un transfert des amendes douanières et en 2024, le recouvrement des accises sur les tabacs et alcools et la taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques (TICPE).

Mais quel est l'intérêt à tous ces transferts ?

Hercule Poirot enquête...

Ces transferts préparent vraisemblablement les futures agences de recouvrement fiscal et social, véritables entreprises de recouvrement de toutes taxes et cotisations sociales. C'est ce dont rêvent tous les ultra-libéraux qui souhaitent transférer certaines missions régaliennes au secteur privé.

