

SOLID'AIR CentrOuest

Novembre 2023

Edito

Régime indemnitaire : Stop à la diète !

Telle une célèbre série télévisée française diffusée de 2004 à 2022 sur France 3 (mettant en scène le quotidien des habitants d'un quartier fictif de Marseille) et qui sera de retour en 2024 sur une autre chaîne, le sujet des rémunérations dans la fonction publique et particulièrement à la DGFIP n'en finit pas de finir. Toutefois, à la différence de la série évoquée, les rebondissements en matière indemnitaire à la DGFIP sont absents. Le scénario des négociations salariales écrit par la Direction Générale est basé sur un leitmotiv unique : les contraintes budgétaires ! Cette antienne servie par la DG aux organisations syndicales de façon compulsive n'est pas audible. D'une part, l'argument des économies budgétaires est à géométrie variable selon les ministères (le budget du ministère de la Défense aura augmenté de +46 % entre 2017 et 2024 (Projet de loi de finances des Armées 2024 : hausse de +3,3 milliards d'euros) ; en 2023, le budget du ministère de la Justice s'est élevé à 9,6 milliards d'euros, soit une augmentation de 8 %). Il ne s'agit pas de « jalouser » les ministères bénéficiaires d'une augmentation de leur budget mais de constater qu'il n'y a pas de contrainte budgétaire indépassable mais seulement des choix et des priorités budgétaires et que les agents et agentes de la DGFIP n'en font pas partie. D'autre part, revaloriser l'indemnitaire relève d'une impérieuse nécessité, pour lutter contre les pertes chroniques de pouvoir d'achat, pour reconnaître l'engagement professionnel de l'ensemble des personnels et pour rendre attractive la DGFIP. Depuis 10 ans, notre régime indemnitaire

perd chaque année un peu plus de valeur, à tel point que cette année nous travaillons gratuitement depuis le 25 octobre (sur le plan régime indemnitaire) !

Notre équipe militante locale SOLIDAIRES a distribué le tract intersyndical devant l'immeuble Solférino à Rennes (ainsi que sur d'autres sites) le mercredi 22 novembre pour vous informer et vous appeler à la mobilisation pour exiger une revalorisation pérenne substantielle et immédiate de la rémunération pour tous !

Le revendicatif clair de SOLIDAIRES pour nos régimes indemnitaires :

- La revalorisation à 200 € mensuels avec application du taux normal de pension civile de l'Indemnité Mensuelle de Technicité ;
- La revalorisation de la valeur du point ACF ;
- L'attribution de 40 points d'ACF supplémentaires pour l'ensemble des personnels ;
- La revalorisation de la prime de rendement ;
- Le refus de tout dispositif de rémunération au mérite, y compris pour les cadres intermédiaires ;
- La revalorisation à 50 € mensuels et le déplafonnement 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 reconnaissance : l'arlésienne ?
Loin des compliments et des remerciements de tribune ou de plume, à quel niveau la direction générale situe la juste

N°23

Citation du mois

**"LE PIRE ÉCART DE SALAIRE, C'EST UN MOIS ENTRE DEUX PAIES.",
JEAN-MARIE GOURIO**

La lanterne sociale

Les représentants et représentantes du personnel tirent leur légitimité du vote des agents et agentes pour répondre à leurs intérêts.

Les représentants et représentantes de la direction de la DIRCOFI Centre-Ouest sont désignés par l'employeur pour répondre à ses intérêts.



EDITO (SUITE)

reconnaissance de nos efforts consentis au quotidien ? On pourrait se dire qu'il y a peut-être localement, au niveau d'une direction spécialisée comme la DIRCOFI Centre-Ouest, une certaine forme de reconnaissance de l'exercice des métiers du CF qui furent autrefois une des vitrines de l'administration fiscale. Que nenni ! Certes, les agentes et agents de la DIRCOFI Centre-Ouest vont encore pouvoir lire en fin d'année un message de remerciement de leur direction sur le travail accompli au cours

de l'année 2023 et un message de vœux pour 2024 leur souhaitant le meilleur, mais au-delà de l'exercice convenu de communication, c'est l'insincérité qui domine. Comment peut-on sans vergogne remercier le personnel en « monnaie de singe » ? Comment peut-on souhaiter décevantement le meilleur aux collègues en détériorant sciemment leurs conditions de travail par des exigences et/ou des objectifs trop élevés (Rappelons que les arrêts maladie à la DIRCOFI Centre-

Ouest ont été multipliés par presque 3 en 2022 par rapport à 2021 !) ? Comment peut-on prétendre respecter les agents et agentes de la DIRCOFI Centre-Ouest en s'en prenant à leurs représentants et représentantes dans les réunions institutionnelles?

Qu'attend la direction de la DIRCOFI Centre-Ouest pour respecter l'engagement professionnel du personnel et rendre attractifs les métiers du contrôle fiscal ?



LE 25 NOVEMBRE – TOUTES ET TOUS, MANIFESTONS CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES

ET SEXUELLES FAITES AUX FEMMES !

Malgré la prise de conscience collective et la mobilisation féministe massive depuis #MeToo, les chiffres des violences ne baissent pas :

- En France, depuis 2017 ce sont 848 féminicides ayant fait plus de 1000 enfants orphelin-es qui ont été commis par un conjoint ou un ex-conjoint.

- Le nombre de femmes victimes de violences dans le couple et les enfants qui en subissent les conséquences ne diminue pas (213 000 par an) tout comme les viols ou

tentatives (94 000 par an).

Créé et porté par la Fédération Nationale Solidarité Femmes (FNSF), le numéro d'appel 3919 assure depuis 2014 un premier accueil téléphonique des femmes victimes de violences, de leur entourage et des professionnel.le.s concerné.e.s. Les répondant.e.s de la plateforme téléphonique les orientent vers les contacts et points d'accueil correspondant à leurs besoins. Le 3919 n'est pas un numéro d'urgence. En

cas de danger immédiat, il convient d'appeler la police, la gendarmerie ou les pompiers en composant le 17 ou le 18 ou le 114.

Les employeurs publics sont tenus de définir et de mettre en place un dispositif de signalement (cellule d'écoute ou dispositif équivalent) et de traitement des violences sur le lieu de travail ainsi qu'un circuit RH de prise en charge permettant d'accompagner les agent.e.s victimes.

Dans la Fonction publique, à la

LE 25 NOVEMBRE – TOUTES ET TOUS, MANIFESTONS CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES FAITES AUX FEMMES ! (SUITE ET FIN)

DGFIP, malgré les intentions affichées, les actions en faveur des droits des femmes, les moyens réels mis en place sont très insuffisants. Ils ne permettent pas de faire reculer les violences sexistes et sexuelles dans la sphère professionnelle.

Dans les services, au quotidien, c'est encore trop souvent la culture du sexisme qui prévaut. **38,5 % des femmes ont été victimes, au moins une fois dans leur vie professionnelle, de comportements sexistes** – définis selon le guide ministériel Comprendre et agir contre les violences sexistes et sexuelles faites aux femmes sur le lieu de travail comme « l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe » pouvant « s'inscrire dans un sexisme « ordinaire » qui, bien qu'en apparence anodin, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, d'inférioriser les femmes de façon insidieuse, voire en apparence « bienveillante » – et de violences sexuelles¹.

Rappelons la définition des agressions sexuelles, selon l'article 222-22 du Code pénal : « Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. »

La jurisprudence précise « les atteintes sexuelles » : il peut s'agir de caresses ou d'attouchements de nature sexuelle sur une des cinq parties du corps suivantes : les seins, les fesses, la bouche, le sexe et les cuisses.

Depuis 2013, et selon l'article 222-22-2 du Code pénal, « Constitue également une agression sexuelle, le fait de contraindre une personne par la violence, la menace ou la surprise à se livrer à des activités sexuelles avec un tiers. »

L'Union syndicale Solidaires a confectionné pour nous un tensiomètre de la violence qui peut t'aider à te situer (cf. page 4).

L'État-employeur doit prendre ses responsabilités en identifiant, en accompagnant et en protégeant les victimes de violences sexistes et sexuelles sur leur lieu de travail. Trop souvent, l'administration se contente de déplacer les victimes, ce qui est vécu comme une double peine par ces dernières, et laisse en place leur agresseur.

Les référent-es Violences Sexistes et Sexuelles, issu-es des instances représentatives du personnel doivent être désigné-es partout et bénéficier de temps suffisant, de formation et de moyens d'agir.

A ce jour, aucun vote n'a été effectué sur ce sujet en instance à la Dircofi Centre Ouest.

Sur le site intranet de la Dircofi Centre Ouest, il existe un onglet <violences faites aux femmes> dans le bloc <agents / conditions de vie au travail>, placé en première position, et constitué de documents d'information et de renvois à la plate forme « allodiscrim ».

La Dircofi Centre Ouest respecte également son obligation en terme d'affichage et a réalisé la campagne de formations sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Cependant, les actions mises en œuvre sur ce sujet ainsi que la communication, mais c'est vrai que ce n'est pas le fort de notre direction, sont quasi inexistantes. Des efforts restent manifestement à faire, mais soyons positives, des perspectives d'amélioration sont perceptibles...

Le 25 novembre, soyons toutes et tous dans la rue en manifestation pour crier STOP aux violences sexistes et sexuelles faites aux femmes !





VIOLENTOMÈTRE

CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL !




Plus de ressources : solidaires.org/vsst

