

ECOFINANCES

Numéro 80

Juillet - Août 2024



DGFIP
DOUANE
CENTRALE

INSEE

CCRF

INPI

UGAP

BUSINESS FRANCE

JURIDICTIONS FINANCIÈRES

URFU

USAE

AGENCE FRANÇAISE
DE DÉVELOPPEMENT

**ENFIN UN ACCORD POUR
NOTRE PROTECTION
SOCIALE COMPLÉMENTAIRE !**





ECOFINANCES

Union Nationale des Syndicats Autonomes Finances :

6 rue Louise Weiss - Bat. Condorcet
Télédoc 322 - 75703 PARIS CEDEX 13
Tél. 01 44 97 30 57 - 01 44 97 33 05
<https://finances.unsa.org/>

ECOFINANCES N°80 JUILLET 2024

Directeur de la publication :

Hervé PAPIN

CPP n°3998 D 73 S

Abonnement annuel 10€

Service gratuit aux adhérents

Dépôt Légal à parution du bulletin

Date de parution : juillet 2024

Mail :

• federation-unsas@syndicats.finances.gouv.fr

Site internet :

• <https://finances.unsa.org/>



Réalisation et mise en page :

Editions Méditerranée

350 Avenue du Prado

13008 MARSEILLE

Email : editions.mediterranee@orange.fr

Tél : 04 91 16 73 67

Régie publicitaire :

Editions Méditerranée



Imprimerie :

MEDIA PRINT

ZAC St Martin

23, rue Benjamin Franklin

84120 PERTUIS

Tél. : 04 90 68 65 56

Fax : 04 86 85 51 24

serviceprint.fr



SOMMAIRE

1	■ Edito 5
2	■ Un nouveau contrat pour la Protection Santé Complémentaire et la prévoyance des agents du MEF en 2026 7 à 9
3	■ Une nouvelle loi fonction publique ? Inutile ! 11 à 15
4	■ Fraude Fiscale , avis de disparition : Le SEJF n'est plus 17 à 21
5	■ DGFIP revalorisation de 10 points ACF technicité mise en oeuvre 23 à 27
6	■ Retraite progressive dans la fonction publique ! 29 à 30

BRAVO

Pour l'agrégation !
Maintenant, le lycée,
c'est 45 minutes de route.
Et vous n'avez qu'une
voiture pour deux.
Oui, ça fait juste,
une demi-voiture chacun.

PRÊT BFM
LIBERTÉ⁽¹⁾ - AUTO



**BANQUE FRANÇAISE
MUTUALISTE**
LA BANQUE DE CHAQUE AGENT DU SECTEUR PUBLIC

UN CRÉDIT VOUS ENGAGE ET DOIT ÊTRE REMBOURSÉ. VÉRIFIEZ VOS CAPACITÉS DE REMBOURSEMENT AVANT DE VOUS ENGAGER.

(1) Prêt amortissable non affecté, consenti par et sous réserve d'acceptation de votre dossier par la Banque Française Mutualiste et d'être titulaire d'un compte bancaire ouvert à la Société Générale (avec domiciliation de salaire souhaitée). Délai de rétractation de 14 jours. Voir conditions en agence SG.

Banque Française Mutualiste - Société anonyme coopérative de banque au capital de 169 353 659,50 EUR. 326 127 784 RCS Paris. Intermédiaire en assurances, immatriculation ORIAS n°08 041 372 (<http://www.orias.fr>). Siège social : 56-60 rue de la Glacière - 75013 Paris.

Société Générale - S.A. au capital de 1 003 724 927,50 €. 552 120 222 RCS Paris. Siège social : 29 bd Haussmann 75009 PARIS, enregistrée auprès de l'ORIAS en qualité d'intermédiaire sous le n° 07 022 493 (<http://www.orias.fr>). SG est une marque de Société Générale.

RETROUVEZ-NOUS SUR BANQUEFRANCAISEMUTUALISTE.FR ET CHEZ NOTRE PARTENAIRE **SG**



EDITO HERVÉ PAPIN

secrétaire général de la fédération
UNSA Finances

L'accord PSC / Prévoyance pour les agents et les cadres de notre ministère a été signé le 21 juin 2024 par tous les syndicats représentatifs de Bercy, le Ministre des finances et la Secrétaire Générale du ministère.

C'est une satisfaction dans une période peu propice aux avancées sociales.

En résumé, les agents et cadres, actifs de ce ministère, vont accéder en janvier 2026 à un contrat Santé et Prévoyance de très bonne qualité pour un montant tarifaire souvent moindre à ce qu'ils payent actuellement en dehors ou dans périmètre Finances.

Vous lirez notre article qui donne les principales informations sur cet accord et le futur contrat.

L'UNSA Finances a œuvré pour le meilleur accord possible.

En ces temps très instables politiquement, il est vraisemblable que la réforme de la fonction publique soit repoussée voire remis dans les cartons. A suivre à l'automne.

Quant à la possibilité de choisir la retraite progressive, cela rencontre un vrai succès auprès des agents. Encore un dossier que l'UNSA a porté depuis de nombreuses années et qui a pu émerger en 2023.

Être utile et efficace,
c'est notre ADN syndical.

Bonne lecture.

Calendrier de la paye 2023 / 2024

Septembre 2023	27	Février 2024	27	Juillet 2024	29
Octobre 2023	27	Mars 2024	27	Août 2024	28
Novembre 2023	28	Avril 2024	26		
Décembre 2023	20	Mai 2024	29		
Janvier 2024	29	Juin 2024	26		

UN NOUVEAU CONTRAT POUR LA PROTECTION SANTÉ COMPLÉMENTAIRE ET LA PRÉVOYANCE DES AGENTS DU MEF EN 2026



PSC



Les négociations ministérielles sur la Protection Sociale Complémentaire (PSC) à BERCY (à l'heure actuelle l'opérateur santé et prévoyance référencé est la mutuelle Mgefi) et la Prévoyance (Garanties décès invalidité longue maladie) sont terminées. **La fédération UNSA Finances va signer l'accord qui va permettre la mise en œuvre de ce nouveau contrat pour notre future protection sociale et ceci à compter du 1er janvier 2026.**

L'UNSA Finances a participé activement à ce projet d'accord au sein de la négociation entamée en novembre 2023.

DE QUOI S'AGIT-IL ?

L'État employeur doit dorénavant prendre en charge une partie (50% du contrat de base) de la couverture santé complémentaire de ses agents. Et ceci dans un cadre juridique qui rend le contrat obligatoire pour ses agents actifs.

Tous les actifs devront donc adhérer obligatoirement au contrat collectif mis en place par le MEF après le choix d'un opérateur unique (sauf cas de dispenses spéci-

ifiques comme par exemple être sur le contrat familial obligatoire d'un conjoint).

La réforme fonction publique prévoit la participation de l'employeur public à hauteur de 50 % du contrat de base obligatoire. *À noter que depuis le 1er janvier 2022 les agents actifs de l'État bénéficient d'un remboursement forfaitaire de 15 euros par mois. L'UNSA Finances demande le doublement de ces 15 euros en attendant la mise en place du nouveau contrat.*

QUELQUES PRÉCISIONS SUR LE CONTENU DU CONTRAT :

- **Vous pourrez faire adhérer à votre contrat santé votre conjoint et vos enfants** (jusqu'à 25 ans et sans limite d'âge en cas de handicap). À noter que la participation financière de l'employeur public ne s'applique que pour l'adhérent fonctionnaire ou contractuel en activité.
- La prise en compte du 3^{ème} enfant sera gratuite et les suivants aussi.
- Le socle minimal de garanties propose **un panier complémentaire santé de bon niveau**, complété éventuellement par des options définies à l'occasion des négociations ministérielles.
- L'adhésion à la garantie du panier de soins interministériel, est **obligatoire pour tout bénéficiaire actif** hors cas de dispense.
- Nous avons pu négocier une **participation de l'employeur public de 5 euros** sur les options en matière de santé.
- Les retraités et futurs retraités pourront bénéficier de cette couverture santé, à la condition d'en faire la demande dans un délai d'un an à compter de la mise en place du contrat collectif.
- Vos conjoints et enfants pourront bénéficier des **mêmes garanties que vous pour le socle de base et les options.**
- **La participation de l'employeur à la couverture santé des agents ne s'adresse qu'aux actifs** conformément aux textes de protection sociale. C'est ce même dispositif qui a été mis en place dans le privé à partir de 2016.
- Néanmoins, nous avons essayé de pousser un maximum de **mécanismes de solidarité** pour que les cotisations des **enfants et des retraités** soient intéressantes notamment au regard des nouveaux niveaux de remboursement qui seront très intéressants.
- **Votre niveau de rémunération est pris en compte** ce qui induit une petite modulation des tarifs en fonction de votre rémunération mais plafonnée à une rémunération de 3428 euros mensuelle.
- **Des mécanismes de solidarité** sont mis en place pour les **enfants** des agents qui ont les rémunérations les plus modestes et pour les **retraités** modestes. L'objectif de ce fonds est de prendre en charge une partie de la cotisation des retraités ayant les pensions les plus faibles.
- **Des mesures sociales** seront mises en place à destination des **agents actifs aux rémunérations les plus faibles** dont les enfants sont adhérents au contrat solidaire.
- Nous ne pouvons pas donner de tarification précise car chaque situation est particulière, néanmoins vous pourrez trouver **ci-dessous quelques indications sur le niveau des tarifs** qui pourraient émerger suite à l'appel d'offre qui sera lancé en octobre prochain et auquel pourront répondre des mutuelles et des assureurs.

Ces estimations pourront varier un peu, en plus ou en moins, en fonction de l'opérateur choisi et du marché de l'assurance maladie.

	Cotisation au contrat obligatoire de base	Option 1	Option 2
ACTIFS après participation employeur	42 euros	6 euros	11 euros
CONJOINT	90 euros	10 euros	15 euros
ENFANTS – de 21 ans	20 à 38 euros en fonction des revenus	3 euros	4 euros
RETRAITÉS	120 euros en moyenne	18 euros	25 euros

UN NOUVEAU CONTRAT POUR LA PROTECTION SANTÉ COMPLÉMENTAIRE ET LA PRÉVOYANCE DES AGENTS DU MEF EN 2026



PRÉVOYANCE (Garanties décès, invalidité, maladie et longue maladie)

- Les garanties du contrat collectif (garanties additionnelles) que nous avons négociées viendront **compléter et améliorer les garanties statutaires** dans les situations de congé longue maladie, d'invalidité ou en cas de décès qui ont déjà été améliorées suite à un accord interministériel signé en 2023, notamment par l'UNSA.

Ces garanties additionnelles négociées au niveau ministériel seront **mises en place sur l'incapacité, l'invalidité, le décès et les frais d'obsèques.**

● **Les pertes de rémunération en cas de congés maladie ordinaire au-delà de 90 jours seront prises en compte** par le nouveau contrat à la fois sur le contrat de base mais aussi par rapport aux indemnités, au travers des options à choisir qui pourront aller jusqu'à une couverture de 70% des primes.

● **L'Employeur participera à hauteur de 7€ par mois** au financement de la cotisation des bénéficiaires actifs versée au titre du socle interministériel de garantie du régime complémentaire de prévoyance.

Ce contrat prévoyance est couplé au contrat Santé et sera donc lui aussi obligatoire pour les agents actifs, permet-tant ainsi d'obtenir **un tarif très intéressant** pour se couvrir de tout risque pouvant intervenir dans la vie.

Les estimations de tarif sont compliquées mais vous trouverez **ci-dessous un tableau qui vous permettra d'avoir une idée de la cotisation prévoyance** en fonction de votre rémunération et des options choisies :

Tarif du contrat socle obligatoire	18 à 25 euros en fonction des rémunérations
Option 1	
100 % du TIB et 10% des primes	5 à 8 euros en fonction des rémunérations
Option 2	
100 % du TIB et 70% des primes	14 à 24 euros en fonction des rémunérations

TIB : Traitement brut indiciaire.

DÉPENDANCE :

- N'ayant pas pu obtenir une insertion d'une offre dépendance dans le contrat ministériel obligatoire (ce que nous regrettons), **des offres seront faites par le futur opérateur**, directement auprès des agents.

NOTRE POINT DE VUE :

Si l'accord prévoit un cadre très intéressant, en matière de santé et de prévoyance, pour les actifs, **il reste parfois en dessous de nos attentes pour les familles et les retraités.** De plus, **nous n'avons cessé de regretter le caractère obligatoire** de ce contrat pour tous les agents et cadres du ministère.

Néanmoins, le contenu de l'accord permettra un contrat de haut niveau en remboursement santé et en garanties décès, invalidité ou maladie, y compris avec des options permettant à chacun de choisir le niveau supportable de ses éventuels restes à charge.

Sans accord et sans signature des organisations syndicales, la mise en œuvre d'un contrat néanmoins toujours obligatoire, aurait été faite à minima sans offrir de solidarité ou d'options, sans regard des représentants du personnel sur le suivi du contrat.

Nous avons estimé qu'il était de notre responsabilité de signer ce nouveau contrat qui permettra de façon générale d'obtenir un contrat de très bonne qualité avec une tarification que nous aurons essayé d'être la plus appropriée et la plus juste possible pour les agents leur famille et pour les retraités.

Un simulateur sera mis à la disposition des agents et retraités afin de permettre aux agents actifs, ayants droits et retraités d'estimer le montant de leur cotisation dans le nouveau contrat qui prendra effet au 1er janvier 2026.

www.unsafinances.org



■ ECOFINANCES ■



UNE NOUVELLE LOI FONCTION PUBLIQUE ? INUTILE !

A ce stade, l'UNSA Fonction Publique n'est pas favorable à une nouvelle loi « Fonction Publique ». Pourquoi ?

L'intitulé de la loi annoncée par Stanislas Guerini « Pour l'efficacité de la Fonction Publique » sous-entend que notre fonction publique n'est pas efficace sans qu'aucun dispositif bilan ne soit dressé. Les agents publics qui exercent leurs missions au bénéfice de la population, parfois au péril de leur vie, apprécieront...L'UNSA rejette cette méthode insidieuse.

La loi de 2019 a déjà détricoté, entre autres, une partie du statut de la fonction publique. Ainsi, la possibilité d'embaucher en masse des agents contractuels et la réduction de la portée du dialogue social avec une diminution de la place et du rôle des instances de représentation des personnels ont transformé significativement la fonction publique. Aujourd'hui, le ministre engage une offensive très médiatique avec un projet dont les organisations syndicales découvrent seulement depuis quelques semaines les orientations.

C'est une potentielle nouvelle attaque contre la fonction publique « à la française », statutaire et de carrière.

Le statut de la fonction publique est

protecteur des citoyens. Il garantit la neutralité de la fonction publique. Il définit toutes les règles (droits et devoirs) auxquelles doivent se soumettre les agents publics. En protégeant les fonctionnaires de l'arbitraire et des pressions extérieures, il évite l'instrumentalisation de l'administration à des fins partisans, quel que soit le pouvoir politique. Il protège aussi de la corruption. Le principe de carrière garantit à chaque fonctionnaire, recruté selon ses talents et sa vertu*, souvent par concours, la possibilité d'une évolution professionnelle avec un parcours lui permettant d'exercer plusieurs missions et de progresser dans sa carrière, tout en maintenant une équité entre les agents.

Les propos médiatiques et provocateurs du ministre ont porté sur trois sujets.

Il a prétendu vouloir lever « le tabou du licenciement ».

Mais quel est l'enjeu majeur pour la fonction publique aujourd'hui ? Pour l'UNSA, c'est renforcer l'attractivité pour pouvoir mieux recruter, pas pour licencier ! Il manque aujourd'hui 25 000 postes de professionnels paramédicaux dans les hôpitaux et plus de 3 000 enseignants dans les écoles, collèges et lycées, par exemple.



Il faut renforcer l'attractivité de la fonction publique à l'heure de la baisse du chômage et de la mise en concurrence avec le secteur privé, notamment en termes de salaire, pour faciliter les recrutements. L'UNSA Fonction Publique demande, sans relâche, une hausse des rémunérations, en particulier lors du recrutement, mais aussi tout au long de la carrière, dont la durée s'allonge avec l'obligation d'exercer deux années supplémentaires (réforme des retraites).

De plus, le licenciement est-il impossible dans la fonction publique ? Non.

Une loi est-elle nécessaire ? Non. Le code de la fonction publique prévoit déjà cette possibilité pour « insuffisance professionnelle » et pour faute.

Il souhaite supprimer les catégories A, B et C.

À quoi font référence ces catégories ? D'abord, à définir le niveau de recrutement. La catégorie C correspond à des postes ouverts sans l'exigence du BAC. Pour être recruté en catégorie B, le candidat doit être titulaire d'un BAC, voire d'un diplôme BAC +2. La licence ou un équivalent est a minima demandé pour un poste de catégorie A. Ensuite, elles servent à définir le niveau de fonctions et de responsabilité (exécution, application et rédaction, conception, direction et encadrement).

Pour l'UNSA Fonction Publique, elles sont un des éléments constitutifs du statut, un élément de référence. Elles permettent aux agents de progresser dans leur carrière. Ainsi, par exemple, un agent recruté en

catégorie C pourra se former, voir sa valeur professionnelle reconnue et ainsi changer de grade, changer de corps en fonction de ses choix et progresser dans sa carrière, pour devenir agent de catégorie B ou A. C'est l'une des forces du statut de la fonction publique d'ouvrir ces perspectives, de jouer son rôle d'ascenseur social.

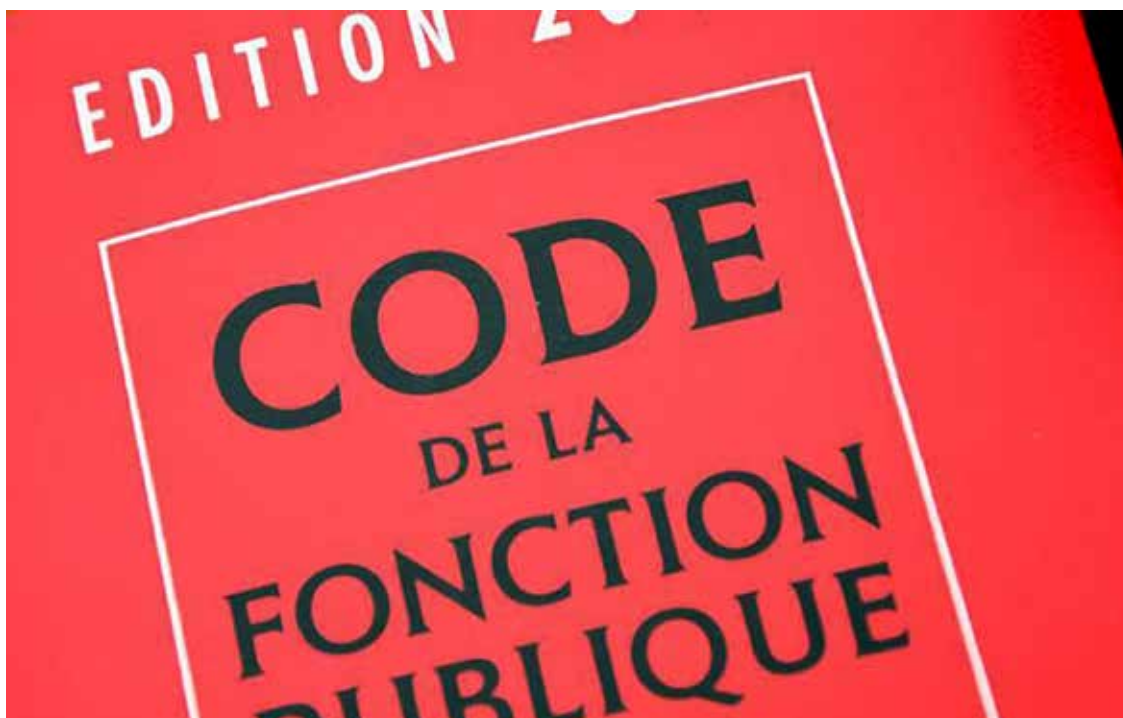
D'ailleurs, dans le secteur privé, des catégories de référence existent également.

Par exemple, on trouve souvent trois catégories : employés ou ouvriers, encadrement ou profession intermédiaire, cadres et cadres supérieurs.

Pour l'UNSA, la suppression des catégories et leur remplacement par des filières de métier, qui enfermeront un agent dans un seul métier, pourra conduire à terme à la disparition du statut de la fonction publique. Elle est donc un risque inacceptable ! D'autant que supprimer les catégories entraînerait de facto une disparition des commissions paritaires actuelles. Toujours inimaginable !

Seule l'ouverture d'une réflexion sur le niveau de recrutement est envisageable au regard de l'évolution des niveaux de diplômes actuels. Mais là encore, une loi n'est pas nécessaire.

Enfin, le ministre insiste sur la rémunération « au mérite » laissant croire que cette notion n'est pas prise en compte dans la fonction publique. Une nouvelle fois, c'est faux !



Les progressions de carrière se font en fonction du choix et de l'engagement de chaque agent. Leur rémunération en découle.

De plus, en fonction de l'évaluation professionnelle, d'autres systèmes complémentaires existent, comme le RIFSEEP qui comprend une part de rémunération fixée annuellement, ou comme les dispositifs d'accélération de carrière.

Le ministre évoque souvent l'intéressement collectif, là aussi les textes prévoient déjà la possibilité de telles primes depuis plus de 10 ans... mais les employeurs ne les ont pas mises en œuvre.

Faut-il une loi pour renforcer cet aspect de la rémunération ? Pour l'UNSA la réponse est négative. Si une loi devait être indispensable, ce serait une loi budgétaire afin de réellement revaloriser la rémunération des agents publics.

La concertation voulue par le ministre, pour être utile, devrait permettre d'obtenir des nouveaux droits pour les agents et une amélioration de leur situation.

Par exemple, l'UNSA Fonction Publique revendique une négociation annuelle sur les rémunérations afin de pouvoir revaloriser annuellement au moins la valeur du point d'indice en tenant compte de l'inflation.

Elle insiste pour que 2024 ne soit pas une année blanche en matière salariale.

Elle souhaite une refonte des grilles de rémunération pour tenir compte de la situation créée par le gel de la valeur du point d'indice de 2017 à 2022, alors que l'inflation était en forte hausse, et de l'allongement des carrières.

L'UNSA Fonction Publique est attachée au dialogue social, à la négociation collective et poursuivra la concertation. Pour autant, elle ne sera pas le faire valoir de Stanislas Guerini. Elle redit qu'à ce stade, une loi fonction publique n'est pas UTILE.

** L'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 précise que tous les citoyens sont « également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents »*

FRAUDE FISCALE **AVIS DE DISPARITION :** **LE SEJF N'EST PLUS...**



Avis de disparition

**LE SERVICE
D'ENQUETES
JUDICIAIRES
DES FINANCES**

SEJF
Depuis 2019

Nous avons la grande tristesse de vous faire part en ce mercredi 1er mai 2024 de la disparition, dans sa 5ème année, du SEJF.

Ce petit service avait pourtant toutes les chances de grandir et s'épanouir entouré de la bienveillance de ses deux parents, la DGDDI et la DGFIP. Il était en relativement bonne santé, jusqu'à cet hiver 2022 où il a été décidé, pour quelques impératifs politiques conjoncturels, de mettre un terme à sa jeune existence pour le remplacer par une structure bien plus « porteuse » ... l'Office National Anti Fraude. (ONAF, par décret 2024-235 du 18/03/2024)

L'UNSA Douanes vous remercie d'avoir une petite pensée pour ce service trop tôt disparu, mais aussi pour ses agents qui, pour beaucoup, vivent avec une vraie tristesse et inquiétude cette disparition !



Pourquoi cet enterrement sans fleur ni couronne, alors que nous devrions fêter un avenir radieux avec ce nouvel ONAF (Office National Anti-Fraude), le seul office (tout de même) implanté au ministère des Finances ?

L'histoire commence en novembre 2022. Le chef du SEJF propose cette « évolution » en réponse à une demande adressée par Gabriel ATTAL, alors ministre du budget, à l'ensemble de ses services. Aucune discussion ou semblant de concertation avec les personnels.

POURQUOI UN OFFICE ?

Notre ex-directrice générale répondra à la délégation UNSA Douanes, qu'un Office est la bonne formule, « pour être identifié sur notre périmètre », « parce qu'il faut parler le même langage que le ministère de l'Intérieur » ! Exit donc nos particularismes et notre corporatisme de douanier complètement dépassé et déplacé.

MAIS UN OFFICE C'EST QUOI ?

C'est une structure policière qui travaille sur une thématique (plus ou moins importante). Cela s'accompagne d'un cahier des charges précis, lié à un leadership affiché et assumé sur certaines matières, missions de recueil, une centralisation et une exploitation de tout renseignement entrant dans son domaine de compétence, mais aussi d'animation, de coordination de ses thématiques au niveau national et au niveau international. Ce n'est pas rien nous direz-vous !

Mais, c'est là aussi que ça pêche, et très gravement ! L'état des lieux est consternant. L'ONAF

sera chef de fil sur pas moins de 6 matières très techniques : les infractions au code des Douanes et aux contributions indirectes, les infractions PIF Union Européenne (avec une montée en charge significative des saisies du Parquet Européen), les présomptions de fraude fiscale complexe, les escroqueries à la TVA, les escroqueries aux Finances Publiques. C'est en fait digne de plusieurs offices tout ça !

Pour l'anecdote, les escroqueries aux Finances Publiques sont diverses et variées ; elles incluent notamment les fraudes liées à des perceptions d'avantages de type « Prime Renov », Compte Personnel de Formation, primes énergie ou autres taxes Carbone. Toutes ces infractions présentes et à venir, sont extrêmement volatiles et existent parce que l'État n'accompagne pas ces avantages, de « pare-feux » suffisants, ni de services de contrôle en capacité... de contrôler !

Pour ces missions supplémentaires et pour assurer des missions opérationnelles à la hauteur d'une structure ambitieuse, l'ONAF est aujourd'hui largement doté de :

- deux analystes, dont un seul collègue en charge du pôle international ;
- Un personnel de soutien technique (2 agents à Ivry) et forensique, incluant la cryptomonnaie (2 agents à Paris, 1 à Lille, 1 à Lyon) en capacité d'assurer des missions pour toutes les unités du service (métropole et outre-mer) ;
- Un personnel administratif familial pour gérer la FP, la RH et le PLI ;
- Et bien entendu d'aucun emploi d'enquêteur supplémentaire pour l'ONAF (les départs du service ne seront pas compensés par les arrivées des stagiaires ODJ 2024).

La seule annonce a été effectivement la création de 40 postes supplémentaires d'officiers fiscaux judiciaires, mais postes déjà repris antérieurement à ce projet ONAF et annoncés par la DGFIP sur deux ans.

Donc, dès ce 1er mai, avec l'ONAF, nous allons pouvoir afficher à l'international et dans les parquets que nous sommes maintenant chefs de file (trafic de tabacs par exemple), et être saisis enfin des dossiers emblématiques du moment (en théorie).

Mais, que nous ne soyons pas en ordre de bataille, avec suffisamment de monde sur le terrain et de personnels supports de tous ordres, c'est un autre sujet et ce n'est vraisemblablement pas LE sujet. Il s'agit pourtant à très moyen terme de la crédibilité du service et donc de la Douane !

L'UNSA Douanes considère toujours que l'évolution du SEJF en un « autre service », un office en l'occurrence, était beaucoup trop prématurée. Le SNDJ a intégré des officiers fiscaux judiciaires en 2019, est devenu SEJF et est encore à un stade d'appropriation de cette nouvelle structure. La restructuration nécessaire du service est embryonnaire.

Les organisations syndicales du SEJF ont unanimement voté contre la création de l'ONAF, dans les conditions présentées, lors du CSA de novembre 2023. Pour autant, cela n'a suscité aucune réaction du service ou des directions générales des Douanes et des Finances Publiques ! De même, les résultats de la consultation des agents n'ont pas fait bouger les lignes.

Une délégation UNSA Douanes a ensuite été reçue par notre ex-directrice générale, où notre syndicat a enfin pu présenter ses interrogations et rappeler ses demandes lors du CSA ministériel du 07 décembre 2023. De ces deux derniers échanges, il est ressorti quelques éléments dont l'aveu tout de même de Madame BRAUN-LEMAIRE, que le volume d'emploi n'avait pas été identifié avec précision pour l'ONAF.

Elle s'engageait, à partir d'un bilan qui devait rapidement lui être présenté, sur une réflexion pour un renforcement des effectifs dès 2024, mais aussi de revoir la trajectoire d'emplois ONAF pour 2025 (la loi de Finance). La Secrétaire Générale de Bercy se posait sérieusement la question de savoir si cette question des moyens était ou non un prérequis à la création de l'ONAF..., elle concluait en reprenant les propositions de la directrice générale : un bilan et un GT bi-directionnel Douane/DGFIP pour traiter de tous ces sujets



QUELLE EST LA SITUATION ?

L'UNSA Douanes a refusé de siéger au CSAL programmé en mars 2024, en raison d'un dialogue social bloqué et de l'absence de présentation d'un projet de service (projet attendu depuis plus d'un an !). Un audit DGDDI/DGFIP a été a priori mené et a rendu sa copie sans aucune information des représentants du personnel

Les interrogations des personnels sont très fortes. Que pense, Monsieur Colas, notre nouveau Directeur Général des Douanes, de tout ceci ? Certes, il hérite de la situation, mais comment pourrait-il cautionner la poursuite de ce projet qui, en l'état, manque cruellement de moyens pour être à la hauteur des objectifs attendus ?



DGFIP REVALORISATION DE 10 POINTS ACF TECHNICITÉ MISE EN OEUVRE

Une note DGFIP du 3 juin 2024 détaille la mise en oeuvre de cette mesure indemnitaire pour les agents et cadres DGFIP. Nous vous en livrons l'essentiel ci dessous.

Mise en oeuvre échelonnée des mesures à compter de la paie de juin 2024.

MONTANT ET MODALITÉS CALENDAIRES

Les agents des catégories A (jusqu'au grade d'AFIPA), B et C bénéficieront d'une revalorisation de l'ACF Technicité selon les modalités suivantes :

- + **6 points**, soit 330,30 € bruts annuels, à compter du 1er janvier 2024 ;
- + **4 points** soit 220,20 € bruts annuels, à compter du 1er janvier 2025 ;

soit un gain brut en année pleine de 550,50 €.

AGENTS ÉLIGIBLES

- les agents titulaires, les agents C stagiaires et les contractuels en situation de handicap de catégorie C en activité au sein de la DGFIP à compter du 1er janvier 2024 ;
- les agents titulaires d'un grade DGFIP détachés au sein d'un statut d'emploi (inspecteurs spécialisés et chefs de service administratifs) ;
- les agents des catégories A, B ou C détachés entrants au sein d'un corps de la DGFIP ;
- les agents placés en PNA auprès d'une autre administration ou établissement public (PNA sortantes) ;
- les agents de la DGFIP mis à disposition d'un organisme extérieur à la DGFIP (MAD sortantes).

Les agents absents momentanément de leurs services (congé pour raisons de santé dans le cadre d'un CLM/CLD), qui bénéficient d'un congé non rémunéré (congé formation professionnelle, congé de proche aidant...) ou qui sont placés en position (détachement, disponibilité, congé parental,...), en seront



bénéficiaires à compter de la date de reprise de leurs fonctions ou de leur réintégration à la DGFIP. Agents exclus

LES STAGIAIRES

Revalorisation de la prime de rendement pour les agents stagiaires des catégories A et B

Les agents stagiaires des catégories A et B percevront une revalorisation de la prime de rendement à hauteur de 550,50 € bruts annuels en année pleine, répartie de la façon suivante.

+ **330,30 € bruts** annuels à compter du 1er janvier 2024 ;

+ **220,20 € bruts** annuels à compter du 1er janvier 2025.

Cas particuliers :

Les stagiaires des catégories A et B de la promotion 2023/2024 qui ont vocation à être titularisés au 1er septembre 2024 (inspecteurs stagiaires et techniciens-géomètres stagiaires) et au 1er octobre 2024 (contrôleurs stagiaires) bénéficieront d'une revalorisation de la prime de rendement, équivalente à 6 points d'ACF technicité, du 1er janvier 2024 jusqu'à la veille de leur titularisation et bénéficieront ensuite du nouveau montant d'ACF Technicité revalorisé de 6 points. Ils bénéficieront après, en qualité de fonctionnaires titulaires, de la revalorisation de 4 points de l'ACF technicité au 1er janvier 2025.

Les stagiaires des catégories A et B de la promotion 2024/2025 qui ont vocation à être titularisés au 1er septembre 2025 (inspecteurs stagiaires et techniciens-géomètres stagiaires) et au 1er octobre 2025 (contrôleurs stagiaires)

bénéficieront de la prime de rendement comprenant la première revalorisation de 6 points, puis de la seconde revalorisation de 4 points du 1er janvier 2025 jusqu'à la veille de leur titularisation. Ils bénéficieront ensuite en tant que fonctionnaires titulaires du nouveau montant d'ACF Technicité revalorisé de 10 points.

Les promotions suivantes de stagiaires de catégories A et B bénéficieront, dès leur nomination, du nouveau barème revalorisé de la prime de rendement.

Les contractuels en situation de handicap des niveaux A et B percevront une revalorisation de la prime de rendement dans les mêmes conditions que les stagiaires.

LES CONTRACTUELS

Revalorisation de l'indice de rémunération de 10 points d'indice majoré (IM) pour les contractuels de droit public).

MONTANT ET MODALITÉS CALENDAIRES

Les contractuels recrutés sur des emplois permanents, pour répondre à un besoin permanent ou temporaire, et rémunérés jusqu'à l'IM 1510 bénéficieront d'une revalorisation de 10 points d'indice majoré :

+ **6 points**, soit **354,44 € bruts** annuels, à compter du 1er janvier 2024 ;

+ **4 points**, soit **236,29 € bruts** annuels, à compter du 1er janvier 2025. soit un gain brut en année pleine de 590,73 €.2)



CONTRACTUELS CONCERNÉS

Sont concernés les contractuels recrutés sur un emploi permanent :

- les contractuels recrutés en l'absence de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (art L332-2-1° du CGFP) ;
- les contractuels recrutés lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient, pour pourvoir un emploi vacant de fonctionnaire (art L332-2-2° du CGFP) ;
- les contractuels recrutés lorsque l'emploi ne nécessite pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires de l'État (art L332-2-3° du CGFP) ;
- les contractuels recrutés à temps incomplet (art L332-3 du CGFP) ;
- les contractuels recrutés pour remplacer momentanément un fonctionnaire ou pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (art L332-6 et 332-7 du CGFP).

Les contractuels recrutés sur des contrats de projet (art L332-24 du CGFP) sont également concernés.

OCTROI DE L'INDEMNITÉ D'ADMINISTRATION ET DE TECHNICITÉ (IAT) À CERTAINS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

Les agents contractuels recrutés en CDI pour effectuer des tâches de gardiennage, d'entretien et de restauration (agents « Berkani ») et les contractuels de catégorie C recrutés en CDI sur des fonctions administratives (art

L332-4 du CGFP) bénéficieront du versement de l'IAT prévue par le décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'IAT et l'arrêté fixant les corps d'assimilation pour l'attribution de l'IAT du 3 juillet 2002, dont le montant est égal à 8,33 % du traitement indiciaire brut.

AGENTS PACTE

Versement d'une prime exceptionnelle aux agents PACTE. Les agents PACTE percevront une prime exceptionnelle, unique et versée en une seule fois, d'un montant de 330,30 € euros bruts au titre de l'année 2024.

Par ailleurs, ils bénéficieront de la revalorisation de l'ACF Technicité à leur titularisation.

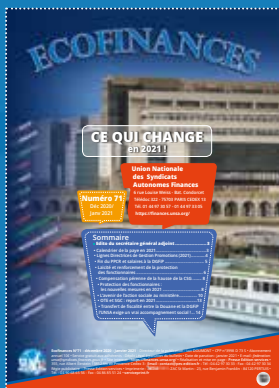
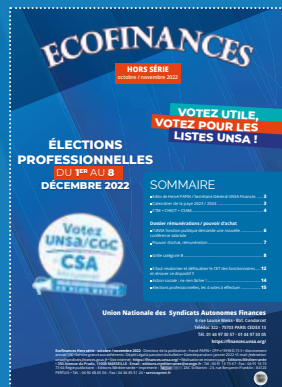
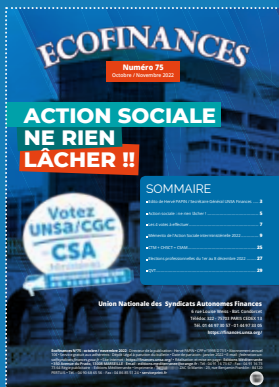
REVALORISATION DE LA RÉMUNÉRATION DES OUVRIERS D'ÉTAT

Les ouvriers du cadastre bénéficieront d'une revalorisation équivalente à 10 points d'indice majoré. Un arrêté ministériel portant revalorisation de leur grille de rémunération sera prochainement proposé. Les modalités seront ensuite communiquées au CSRH du SARH.

REVALORISATION DE LA RÉMUNÉRATION DES « BERKANI » DE DROIT PRIVÉ

Les « Berkani » de droit privé, qui ne sont pas éligibles au versement de l'IAT, bénéficieront d'une revalorisation de leur rémunération. Les modalités seront communiquées ultérieurement aux CSRH

ILS NOUS FONT **CONFIANCE** DEPUIS DES ANNÉES



EM
Les Editions Méditerranée



RETRAITE PROGRESSIVE DANS LA FONCTION PUBLIQUE : DEPUIS LE 1ER SEPTEMBRE 2023

TROIS CONDITIONS IMPÉRATIVES

JE DOIS :

- Avoir 150 trimestres d'assurance dans un régime d'assurance vieillesse.
- Bénéficier d'un temps partiel (hors temps partiel thérapeutique) compris entre 50 et 90%.
- Être à deux ans ou moins de l'âge d'ouverture des droits de la catégorie sédentaire.

Année de naissance du fonctionnaire	Age d'ouverture des droits de la catégorie sédentaire	Age à partir duquel il est possible de demander une retraite progressive
Du 01/01 au 31/08/1961	62 ans	60 ans
Du 01/09 au 31/12/1961	62 ans et 3 mois	60 ans et 3 mois
1962	62 ans et 6 mois	60 ans et 6 mois
1963	62 ans et 9 mois	60 ans et 9 mois
1964	63 ans	61 ans
1965	63 ans et 3 mois	61 ans et 3 mois
1966	63 ans et 6 mois	61 ans et 6 mois
1967	63 ans et 9 mois	61 ans et 9 mois
A partir du 01/01/1968	64 ans	62 ans

POINTS DE VIGILANCE

- Si je suis de catégorie active ou super-active, c'est l'âge de la catégorie sédentaire qui est pris en compte. (voir tableau)
- Si j'exerce à temps incomplet (ou temps non complet), mon poste est assimilé à un temps partiel.
- L'administration peut refuser ma demande de temps partiel sur autorisation.
- Je dois travailler exclusivement dans la fonction publique (pas de cumul d'emploi).

CES CONDITIONS SONT RÉUNIES, À QUI DOIS-JE M'ADRESSER ?

- Fonctionnaire de l'Etat → service des retraites de l'Etat.
- Fonctionnaire territorial et hospitalier → CNRACL.
- Ouvrier d'Etat → mon employeur.
- Agent contractuel → ma CARSAT.

CONSEIL :

Je demande 6 mois avant la date à laquelle je veux être en retraite progressive.

RETRAITE PROGRESSIVE DANS LA FONCTION PUBLIQUE : DEPUIS LE 1ER SEPTEMBRE 2023



QUEL EST LE MONTANT DE MA PENSION PARTIELLE ?

Il est calculé quelle serait ma pension complète à la date de l'effet de la retraite progressive. Ce montant est affecté d'un coefficient égal à la quantité non travaillée. En cas de changement de ma quotité non travaillée, le coefficient est modifié, pas la base de calcul.

Ex : ma pension serait de 1600€ à la date d'effet, je travaille à 75%, ma pension partielle est de 400€.

QUAND PREND FIN MA PENSION PARTIELLE ?

- Je reprends mon activité à temps complet, que ce soit à ma demande ou sur fin d'autorisation de temps partiel de la part de mon employeur.
- Mon service à temps non complet (ou incomplet) devient un temps plein.
- Je pars à la retraite à titre définitif.

LE CALCUL DE MA PENSION À TITRE DÉFINITIF

Ma pension à titre définitif est calculée à la date de départ en retraite en tenant compte de la durée de ma retraite progressive.

Attention : pour les fonctionnaires, le temps partiel est compté comme du temps plein pour la durée d'assurance mais comme du temps partiel pour la durée de service (calcul du montant de la pension).

POUR EN SAVOIR PLUS :

Contact UNSA Finances
Mail : finances@unsa.org

Quand on a plusieurs vies, on attend de sa mutuelle qu'elle les protège toutes



Santé



Prévoyance



Maintien de salaire



Action sociale



Services



mgefi.fr

AGENTS DU SERVICE PUBLIC

DÉCOUVREZ NOS ASSURANCES ADAPTÉES À VOS BESOINS.

REJOIGNEZ NOS PLUS DE 3,5 MILLIONS DE SOCIÉTAIRES



ENGAGÉS POUR LE COLLECTIF
ASSURÉMENT HUMAIN

