

Prime GMBI

la prime de la discorde



La direction générale a fait le choix unilatéral de distribuer une prime **aux seuls personnels ayant subi les dysfonctionnements de GMBI** et cela contre l'avis des Organisations syndicales qui la réclamaient pour tout le monde. Cette prime s'inscrivait dans le cadre des négociations indemnitaires ouvertes le 12/09/2023.

La CGT Finances Publiques et l'intersyndicale DGFIP ont refusé de signer cette prime, qui allait créer une grande frustration pour les agents et agentes qui n'en bénéficieraient pas.

Nous avons vu juste !

Depuis l'annonce de la distribution par la DG, la grogne est là !

Les personnels de la DGFIP ne comprennent pas le choix du périmètre et les exclusions décidées par la DG.

De nombreux agents et agentes se tournent vers la CGT Finances Publiques et les organisations syndicales pour obtenir des réponses à la multitude de questions qu'ils se posent (quelles structures, quels agents, ...).

La CGT Finances publiques et l'intersyndicale DGFIP ayant refusé de rentrer dans la négociation de cette prime sélective, tant sur le montant que sur son périmètre, la direction générale est la seule responsable du choix des bénéficiaires et la seule aussi à en maîtriser les raisons.

La CGT Finances publiques et l'intersyndicale DGFIP souhaitaient une prime collective relative à l'activité pour 2023. Tous les agents et agentes de la DGFIP travaillent dans des conditions compliquées avec des moyens insuffisants tant sur le plan matériel qu'humain.

La CGT Finances publiques et l'intersyndicale DGFIP avaient alerté sur les dangers l'injustice de cette prime qui allait fragiliser les collectifs comme nous l'avons vécu avec la prime COVID.

Pour l'ensemble des personnels de la DGFIP, la CGT Finances Publiques revendique :

- La revalorisation à 200 € avec 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 pour l'ensemble des personnels ;
- La réévaluation du barème de la prime de rendement jusqu'au plafond de 18 % de la rémunération brute de l'échelon sommital ;
- La mise en place du Complément de Traitement Indiciaire pour tous les personnels ;
- Le refus de la rémunération au mérite ;
- La revalorisation à 50 euros mensuels de l'allocation forfaitaire de télétravail ;
- La revalorisation des remboursements de frais des personnels ;
- Des moyens pour une réelle politique d'Égalité.