Solidaires Finances Publiques — Syndicat National

la cgt Finances Publiques

FO DGFiP

Cfdt: Syndicat CFTC Finances Publiques

LE 10 MAI PRENONS UN *printemps d'avance*

FINANCES PUBLIQUES

MÊME PLUS L'IMPÔT SUR LES OS

PLATEFORME REVENDICATIVE

50 SOLUTIONS POUR LA DGFiP

DANS LE CADRE DE L'APPEL À LA GRÈVE POUR LE 10 MAI 2021, L'INTERSYNDICALE DGFIP A DÉGAGÉ UNE PLATEFORME REVENDICATIVE COMMUNE QUI S'ARTICULE AUTOUR DE 4 THÈMES :

- DROITS ET GARANTIES DES PERSONNELS.
- POUVOIR D'ACHAT ET RÉMUNÉRATION.
- CONDITIONS DE TRAVAIL ET TÉLÉTRAVAIL.
- MISSIONS ET STRUCTURES.

CETTE PLATEFORME EST CONSTRUITE AUTOUR DE REVENDICATIONS QUI POUR UNE GRANDE MAJORITÉ RELÈVENT DE DÉCISIONS ADMINISTRATIVES ET MINISTÉRIELLES DONT LA DIRECTION GÉNÉRALE DOIT ÊTRE PARTIE PRENANTE.

Renforcer les Droits et Garanties pour les personnels



Au regard des évolutions constantes de l'administration, les droits et garanties sont les premières cibles de remise en cause continuelle pour que les personnels s'adaptent aux réformes. En complément des combats à mener contre la destruction du réseau de notre administration, nous devons obtenir ensemble le maximum de garanties pour tous les personnels de la DGFiP.

L'INTERSYNDICALE REVENDIQUE :

➔ Le droit plein et entier à mutation pour convenance personnelle selon des règles claires et transparentes.

➔ Le retour à une affectation la plus fine possible dès le mouvement national.

➔ La suppression des délais de séjour minimum mais aussi le retrait du projet de durée maximale sur poste.

➔ Une formation adaptée à chaque nouvelle affectation ou mutation avant la prise de poste.

➔ La suppression des postes au choix et la mise en place d'instances dédiées permettant un suivi transparent du processus de mutation/affectation.

➔ La limitation des postes à profil à certains emplois nécessitant des compétences très spécifiques.

➔ La promotion au grade supérieur de tous les personnels dès lors qu'ils remplissent les conditions statutaires.

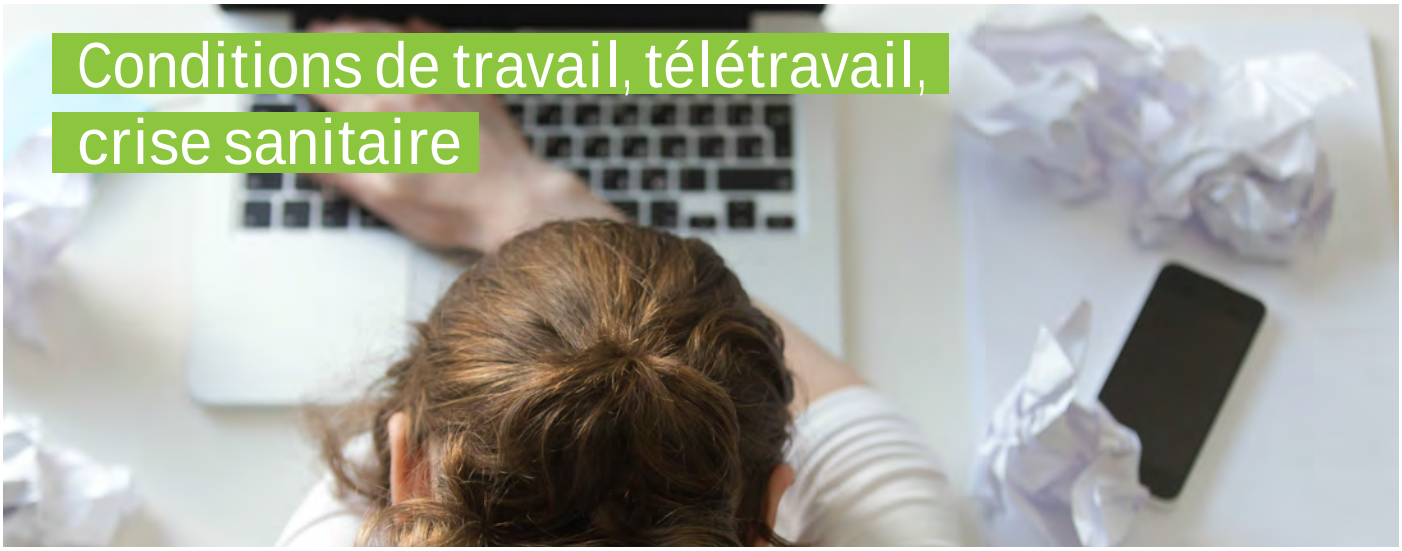
➔ Le développement d'une réelle politique de promotion interne avec une augmentation du nombre de places aux concours internes.

➔ L'appel de l'ensemble des listes complémentaires aux concours, une politique ambitieuse de recrutement, hors contractuels qui ne peuvent être une solution pérenne.

➔ Le comblement a minima et en urgence, de tous les postes vacants par des recrutements de fonctionnaires par voie de concours.

➔ L'abrogation de la loi de transformation de la fonction publique qui a, entre autres, réduit le champ de compétences des CAP lié à la mobilité et aux promotions et permet le recrutement des contractuels sur des emplois pérennes.

Conditions de travail, télétravail, crise sanitaire



La crise sanitaire a mis en exergue les conditions de travail dégradées traduites dans le cadre de l'observatoire interne : perte de repères, perte de confiance, sentiment de ne pas être acteur... L'augmentation des charges de travail conduit à une explosion des heures écrêtées. La mise en place rapide mais nécessaire du télétravail dans le cadre de la pandémie a mis en relief la limite de cette nouvelle organisation de travail. Pour l'intersyndicale, le volontariat et la réversibilité doivent être respectés.

L'INTERSYNDICALE REVENDIQUE :

➔ L' arrêt du NRP et des suppressions d'emploi à la DGFiP, avec des renforts pour les nouvelles structures.

➔ Une véritable politique de prévention des risques par l'administration.

➔ Un encadrement de proximité suffisamment calibré en nombre pour le soutien technique aux agents, et adapté pour les apprentis et services civiques.

➔ La fin de la dictature statistique dans l'exercice des missions.

➔ Le maintien et renforcement des prérogatives des CHSCT qui ont largement démontré leur utilité dans cette période de crise.

➔ Des moyens accrus en acteurs de la santé et sécurité au travail.

➔ La mise en œuvre systématique de la protection fonctionnelle due aux agents.

➔ Un télétravail encadré, volontaire, respectant la durée légale de travail suivant le dispositif des horaires variables, avec indemnisation des dépenses engagées par l'agent.

➔ Le respect de l'espace de travail de l'agent, sans mise en place de « flex desk » ou autre espace de « co-working » et en finir avec les «open space».

Depuis le début de la pandémie, de nombreux collègues présents physiquement à leur poste de travail ont assuré les missions non télé-travaillables et notamment l'accueil du public. Il faut noter le cas particulier des Trésoreries hospitalières qui n'ont pas fermé leur porte. Malgré une amélioration significative, les mesures de protection des personnels et des usagers demeurent perfectibles.

➔ La fourniture régulière des moyens de protection adaptés pour les agents comme les usagers (masques, gel, plexiglass...)

➔ Une meilleure gestion des cas contact et des foyers de contamination par une fermeture préventive du ou des services lorsque c'est nécessaire.

➔ Le nettoyage approfondi des locaux et la ré-internalisation des fonctions de ménage

➔ L'octroi d'ASA garde d'enfants pour tous les personnels concernés, en présentiel comme en télétravail.

➔ L'accès prioritaire à la vaccination pour les collègues nomades et en contact avec le public

➔ Le retour des guichets protégés

Revaloriser le pouvoir d'achat en agissant sur la rémunération et les promotions internes



En 20 ans, l'inflation a augmenté de 33% alors que le point d'indice n'a évolué que d'environ 9,9% ! Le seul gel du point d'indice au regard de l'inflation conduit à une perte de 23,4 points de pouvoir d'achat depuis 2000 ! En complément de la nécessaire revalorisation du point d'indice qui relève du ministère de la fonction publique, tous les régimes indemnitaires doivent donc être revalorisés à due concurrence des pertes liées à l'inflation.

L'INTERSYNDICALE REVENDIQUE :

➔ Une revalorisation significative du point d'indice au niveau Fonction publique.

Mais en attendant l'ouverture d'une négociation unanimement demandée par les organisations syndicales au niveau Fonction Publique la DGFIP doit améliorer sans attendre le régime indemnitaire !

➔ La révalorisation de la valeur du point ACF et l'attribution de 20 points par an à l'ensemble des personnels, soit environ 90€ par mois.

➔ La revalorisation de l'Indemnité mensuelle de technicité à 200€ mensuelle avec l'application du taux « normal » de pension civile.

➔ L'attribution d'une indemnité forfaitaire minimale de 50 € mensuels pour les télétravailleurs de manière à compenser la hausse des charges qu'ils supportent.

➔ L'intersyndicale exige par ailleurs l'abandon de la rémunération au mérite !

Dans le même temps, une véritable politique de gestion des emplois, des compétences, des formations associées débouchant sur des parcours et des possibilités de promotions est urgente

➔ L'arrêt des suppressions d'emplois.

➔ Les volumes de promotions doivent être revus à la hausse et réellement consommés.

➔ La mise en œuvre d'un véritable plan de qualification de C en B et de B en A et la reconnaissance de l'expertise de ses agents en augmentant les promotions.

➔ Le retrait du mérite dans la mise en œuvre des tableaux d'avancement et des avancements de grade.

Préserver des chaînes de travail cohérentes au service des missions



Les différentes réformes passées ou en cours associées à la dématérialisation outrancière d'un grand nombre de nos process de travail ont mis à mal nos chaînes de travail et par voie de conséquence la qualité des missions.

L'INTERSYNDICALE REVENDIQUE :

➔ Une pause dans les réformes et un bilan contradictoire sur nos missions, et leurs conditions d'exercice.

➔ Le maintien et le renforcement des services de pleines compétences sur l'ensemble du territoire.

➔ Une gestion par dossier en prise avec l'implantation géographique des contribuables et des acteurs économiques et la connaissance fine du terrain.

➔ Le retour de l'ensemble des missions RH au sein de chaque direction avec un nombre d'agents suffisant.

➔ Le retour à une séparation claire entre l'ordonnateur et le comptable.

➔ La gestion par un même comptable de la mission conseil et comptabilité, avec un nombre de collectivités adaptés à ses moyens pour connaître les particularités de chacune.

➔ Une séparation nette entre les tâches d'assiette et de recouvrement, le rapprochement des services de gestion et de contrôle.

La DGFiP doit s'assurer que les missions dites transverses tels que les services RH et informatique restent dans le giron de l'administration au plus près des services et des personnels.

30 383
EMPLOIS SUPPRIMÉS DEPUIS LA CRÉATION DE LA DGFIP EN 2008

EN 2021

4,2 %
DES EFFECTIFS DE LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

42,72 %
DES EMPLOIS SUPPRIMÉS DANS LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

14 MILLIONS
D'USAGERS PARTICULIERS REÇUS AUX GUICHETS

Des structures de proximité au service de l'exercice des missions



La crise a mis en lumière les carences visibles de l'État dont on peut dire qu'en la matière, il s'est en quelque sorte rendu lui-même impuissant par la diminution constante des moyens et implantations de ses services déconcentrés. Et pourtant, à rebours des leçons de cette crise qui a remis en lumière le besoin de proximité, la DGFiP persiste à continuer dans la mise en œuvre de réformes consistant à éloigner davantage ses services de l'usager, des collectivités territoriales et donc des élus locaux.

L'INTERSYNDICALE REVENDIQUE :

➔ Le retour de la collecte et le paiement de l'impôt dans leur globalité dans la sphère publique, à la DGFIP.

➔ Le maintien à la DGFIP ou l'internalisation de l'ensemble des métiers concourant à l'exercice des missions (informatique, restauration, gardiennage, entretien…)

➔ Des structures de proximité adaptées aux besoins de la population, avec les emplois nécessaires

➔ L'arrêt du déploiement du NRP et la réimplantation de services de pleine compétence sur l'ensemble du territoire.

➔ Le maintien et le renforcement de l'accueil de proximité dans les services de la DGFiP.

➔ Le retour de la cohérence au sein de la chaîne SPL, notamment en réimplantant des trésoreries intégrant missions de conseil et comptabilité.

➔ Le renforcement des structures de proximité participant à la chaîne du contrôle fiscal en partant des SIE, SIP, PCE, PCRP, brigades de contrôle et de recherches.

➔ Le redéploiement des services RH à la DGFIP au sein des directions locales, pour permettre une gestion au plus près des agents.

➔ Le maintien de structures départementales qui doivent constituer le socle de notre administration centrale à réseau déconcentré pour allier proximité et organisation régionale et nationale.

80 Milliards €
FRAUDE FISCALE

8 MILLIONS
DE DEMANDES D'AIDES
TRAITÉES AU TITRE
DU FONDS DE SOLIDARITÉ

2669
STRUCTURES
DE PROXIMITÉ
SUPPRIMÉES
DEPUIS 2008

Solidaires Finances Publiques — Syndicat National

la cgt Finances Publiques

FO DGFiP

Cfdt: — Syndicat CFTC Finances Publiques

LE 10 MAI PRENONS UN *printemps d'avance*

FINANCES PUBLIQUES
MÊME PLUS L'IMPÔT SUR LES OS

EN TÉLÉTRAVAIL COMME DANS LES SERVICES

LE 10 MAI TOUTES ET TOUS GRÈVISTES !

À L'APPEL DE L'INTERSYNDICALE