

POUR L'AVENIR DES AGENTS ET DE LA DGFIP, EN GRÈVE ET DANS L'ACTION LE 10 MAI 2021!

En période de pandémie les déclarations d'amour en direction des services publics et des agents se succèdent, y compris de la part de ceux qui les détruisent. Les opérations de communication hypocrites sont devenues insupportables ! La réalité est les politiques d'austérité, le recul des missions, les suppressions d'emplois, les attaques contre le statut des fonctionnaires. À ce titre, la loi transformation de la Fonction publique doit être abrogée et les recommandations de la mission CAP2022 abandonnées.



POUR DES EMPLOIS À LA HAUTEUR DE NOS MISSIONS !

La DGFIP supporte un tiers des suppressions d'emplois de la Fonction Publique d'État. En dix ans, elle a subi 21 906 suppressions (effectifs 2021 : 96 800). La loi de finances 2021 a provoqué 1 800 suppressions supplémentaires. La démetropolisation transfère 450 emplois. 1 600 suppressions sont programmées pour 2022. Le recours à des contractuels à la place de fonctionnaires ouvre à une privatisation des emplois, comme à France Télécom.

L'accueil du public ne faiblit pas. Avec la crise sanitaire, les services se sont mobilisés sur des dispositifs particuliers. Des transferts de taxes sont organisés à tort de la Douane vers la DGFIP jusqu'en 2024 (correspondant à 3000 emplois selon le rapporteur de la commission des Finances) et de l'Équipement vers la DGFIP en 2022. L'économie internet, à distance et à l'international se développe. La complexification et la masse

financière des montages juridiques s'accroît. Un soutien accru et un meilleur contrôle auprès des collectivités territoriales est nécessaire. Les renforts entre services ne sont pas la solution.

C'EST POURQUOI

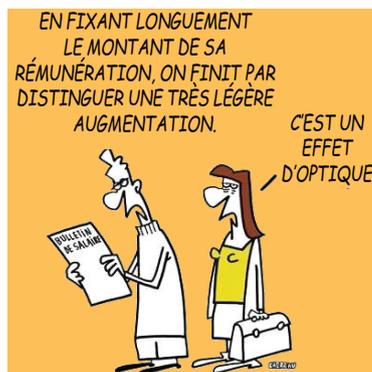
À missions constantes, il faut en urgence plus de 30 000 emplois statutaires supplémentaires, pourvus par des recrutements en plus du renouvellement des départs à la retraite, par voie de concours directionnel national (A, B et C). Les listes complémentaires doivent être appelées.

Mais avec des tâches et missions en développement, où à reconquérir, nous sommes largement au-delà d'un besoin de 30 000 emplois supplémentaires.

Nous sommes opposés aux recrutements de contractuels à la place de fonctionnaires assermentés. Le recours à des emplois de vacataires doit correspondre à des situations spécifiques n'ayant pu être anticipées par des recrutements d'agents sous statut. Les personnels contractuels doivent être titularisés, il faut internaliser l'ensemble des métiers concourant à l'exercice des missions (restauration, gardiennage, entretien...).

Pour relancer l'emploi, il est temps de passer aux 32 heures hebdomadaires sans perte de salaire.

POUR DE MEILLEURES RÉMUNÉRATIONS !



Le traitement de base mensuel dépend du grade et de l'échelon de chaque fonctionnaire. Il est calculé selon une grille indiciaire et par référence à la valeur du point d'indice. Cette valeur est gelée depuis 2010, entraînant une perte de son pouvoir d'achat de 10 %. Depuis 2000, la perte s'élève à 18 %. La quasi-stagnation de la valeur du point d'indice et d'insuffisantes mesures sur les bas salaires ont comprimé la grille indiciaire.

La part indemnitaire (reconnaissance de sujétions, contraintes et mobilité forcée) ne permet pas de cotiser pour les pensions. À la DGFIP, elle n'a pas été revalorisée. La valeur du point d'ACF est inchangée depuis plus de 10 ans. Nous n'avons bénéficié que d'une compensation de la hausse de la CSG.

Le nouveau régime indemnitaire Fonction publique (RIFSEEP), reporté à la DGFIP, est un outil pour développer la rémunération au mérite. Il remplacerait notre régime indemnitaire par deux indemnités : le « CIA » modulable au regard du mérite et « l'IFSE » modulable au regard de la fonction

et de la mobilité.

C'EST POURQUOI

Nous exigeons une revalorisation de 10 % de la valeur du point d'indice et un plan de rattrapage des pertes cumulées au-delà des 10 %. Il faut indexer la valeur du point d'indice sur l'indice des prix à la consommation, ainsi qu'un budget dédié pour la revalorisation des grilles indiciaires.

Le RIFSEEP doit être définitivement abandonné.

Nous revendiquons la diminution de la part de l'indemnitaire ayant un caractère de complément salarial par son intégration dans le traitement, sans effet négatif sur la revalorisation indiciaire. Pour les autres indemnités, le régime indemnitaire doit être revalorisé pour suivre l'inflation, être attribué dans une totale transparence et avec des règles objectives.

Il faut une indemnité forfaitaire prenant réellement en charge les frais des télétravailleurs.

FAVORISER LA PROMOTION INTERNE



POUR DE VÉRITABLES ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE

Les taux de promotions se réduisent. Pour certaines catégories les volumes autorisés ne sont pas atteints. Dans le cadre des lignes directrices de gestion (supprimant les CAP), c'est la généralisation de la promotion « au mérite » par tableau d'avancement ou liste d'aptitude, avec pour seul juge le chef de service. Sans CAP, le tribunal administratif sera le seul moyen de recours

Pour les listes d'aptitudes, vous pouvez être jugé très bon et presque promuable une année, mais plus du tout l'année suivante. Pour les tableaux d'avancement des cadres C et B, ils devront avoir au moins 3 « très bons » dans leur tableau d'évaluation (hors encadrement pour les B) pour pouvoir prétendre au grade supérieur. La sélection dérogatoire au titre de la fin de carrière (au bénéfice de l'âge) est supprimée.

Avec ces nouvelles règles, c'est le règne de l'arbitraire. Ces lignes directrices, qui devaient être mise en place pour 2021, sont prévues pour 2022.

C'EST POURQUOI

Le concours doit rester la voie de recrutement privilégiée.

Les CAP doivent être rétablies.

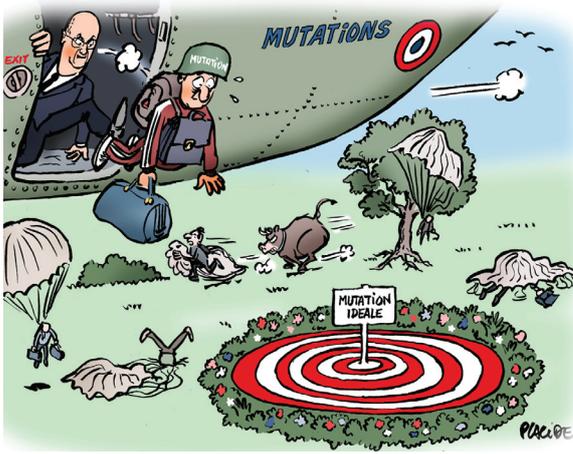
La carrière doit être linéaire avec un avancement de grade dès que vous remplissez les conditions d'ancienneté.

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

La liste d'aptitude doit être remplacée par un examen professionnel qui prenne en compte toutes les spécialités.

La promotion au bénéfice de l'âge doit s'appliquer pour les agents à 6 mois de leur départ à la retraite hors de tout contingentement budgétaire.

Les formations doivent être à la hauteur des possibilités de promotions.



POUR UNE MOBILITÉ CHOISIE

Les restructurations de services incessantes impactent nos vies. Fondamental en situation de stabilité, il est d'autant plus important aujourd'hui que le droit à mutation pour convenance personnelle soit consolidé et amélioré.

Le changement volontaire d'affectation doit être possible selon des règles claires et transparentes à chaque mouvement de mutation. La richesse de notre carrière réside notamment dans la possibilité d'expériences multiples.

En cas de refus, l'agent doit disposer de toutes les informations pour être défendu par l'organisation syndicale de son choix, dans des instances dédiées.

A l'inverse, la suppression des CAP mobilité, l'extension des postes à profil et d'autant plus des postes aux choix, livrent les agents aux bons vouloir de l'administration et des directeurs.

C'EST POURQUOI

Les CAP de mutation doivent être réinstaurés.

Les délais de séjour minimum et le projet de durée maximum sur poste doivent être supprimés.

Nous exigeons le retour à une affectation la plus fine possible (direction/résidence/mission-structure) dès le mouvement national pour que chaque agent puisse choisir en toute transparence son affectation tant géographique que fonctionnelle.

Cette mobilité choisie doit être accompagnée des formations nécessaires.

Il ne doit plus y avoir de postes aux choix. Quant aux postes à profil, ils doivent rester strictement limités à certains emplois nécessitant des compétences très spécifiques.

Les postes vacants doivent être comblés.

POUR REDONNER DU SENS AU TRAVAIL

Les logiques de travail vont vers plus d'industrialisation des tâches. Nombre d'agents sont submergés par les e-contacts et avec des accueils qui ne désempassent pas. S'y ajoutent les modifications des process liés aux réformes, les restructurations et l'insuffisance de reconnaissance du travail et des qualifications.

Exit la connaissance d'un dossier dans sa globalité, les liens entre services, la qualité du service rendu malgré la conscience professionnelle des personnels. Perte d'intérêt, sentiment d'aliénation, urgence permanente, pression hiérarchiques, apparition de troubles musculo squelettiques en sont des conséquences notoires.

Cette industrialisation cherche avant tout à palier les suppressions d'emplois.

La crise actuelle a accentué les problèmes : sentiment d'être sacrifié en présentiel ou d'être isolé en télétravail « sanitaire » avec souvent un non-respect du droit à la déconnexion. La garde et le suivi scolaire des enfants n'a rien arrangé.

L'administration avance dans la déshumanisation des espaces de travail en proposant des « flex-office » et « co-working ».



C'EST POURQUOI

Il faut rétablir les CHSCT avec leurs pleines prérogatives et plus de moyens en acteurs de la santé et de la sécurité au travail.

Le NRP et toutes les restructurations contraires à l'intérêt des agents et de la population doivent être abandonnés. Il faut stopper les suppressions d'emplois et développer une vraie politique d'embauches.

Une gestion par dossier en prise avec l'organisation géographique des contribuables et des acteurs économiques doit être privilégiée plutôt que le découpage et la délocalisation des process de travail.

La dictature des résultats statistiques doit cesser.

Il faut organiser travail présentiel avec télétravail de façon cohérente, non excluante et respectueuse du choix des agents. Les télétravailleurs doivent bénéficier d'une indemnité forfaitaire pour les frais engagés. Le droit à la déconnexion doit être respecté suivant le dispositif des horaires variables.

Pas de « flex-offices » ou d'espaces de « co-working », il faut redévelopper les bureaux individuels et des guichets fermés chaque fois que cela est souhaité par les agents.



POUR DES STRUCTURES AU SERVICE DE L'INTÉRÊT GÉNÉRAL

En 2019, plus du dixième du réseau avait disparu en cinq ans. La dynamique s'est accélérée.

Gouvernement et DG veulent privatiser la mission topographique. Ils portent le projet d'une agence commune du recouvrement fiscal et social, d'une agence du contrôle de l'État auprès des entreprises. Ils ont déjà privatisé la collecte de l'impôt (PAS) et le paiement de l'impôt (buralistes et FDJ).

Ils développent les structures supra-départementales et le travail à distance, étendent les périmètres des directions spécialisées. Avec le nouveau réseau de proximité, les services de proximité de pleine compétence sont supprimés pour créer de pseudo-permanences d'accueil primaire non-pérennes avec un champ inter-administratif

déraisonnable.

La cohérence globale du secteur public local est coupée entre Services Généraux Comptables et Conseillers aux Décideurs Locaux.

Quatre directions locales sont préfiguratrices des secrétariats généraux communs, vers une future mise sous tutelle des services auprès des préfets de région, vers la découpe de notre administration.

C'EST POURQUOI

Les projets d'externalisations/privatisations de missions et d'agences doivent être abandonnés.

La collecte et le paiement de l'impôt doivent revenir au sein de la DGFIP.

Les structures départementales doivent être le socle de notre administration centrale à réseau déconcentré pour allier proximité, organisation régionale et nationale. Les services RH doivent être redéployés au sein des directions locales.

Le NRP doit être stoppé, l'implantation des MFS abandonnée, les services de pleine compétence réimplantés sur l'ensemble du territoire en lien avec la nature du tissu socio-économique.

Il faut remettre de la cohérence au sein de la chaîne SPL en réimplantant des trésoreries intégrant missions de conseil et comptabilité.

Les structures de proximités du contrôle fiscal doivent être renforcées, en partant des SIE, SIP, PCE, PCR, brigades de contrôle et de recherches, plutôt que de développer le travail à distance et freiner le contrôle « intrusif » au sein des entreprises.

Pour financer un tel projet, il s'agit simplement d'avoir la volonté politique d'aller chercher l'argent là où il est :

- ▶▶ Avec les moyens nécessaires pour s'attaquer à la fraude fiscale (80 milliards de pertes pour l'État chaque année) ;
- ▶▶ En rétablissant un ISF ambitieux et progressif ;
- ▶▶ En limitant les niches fiscales à celles socialement utiles ;
- ▶▶ En contrant l'optimisation fiscale ;
- ▶▶ En rendant plus progressif l'impôt sur le revenu ;
- ▶▶ En augmentant et modulant l'impôt sur les sociétés en fonctionnement du comportement des entreprises ;
- ▶▶ En repensant la fiscalité locale ;
- ▶▶ En introduisant une véritable taxe sur les transactions financières ;
- ▶▶ En taxant davantage les revenus du capital (dividendes) ;
- ▶▶ En mettant fin au prélèvement forfaitaire unique.



EN TÉLÉTRAVAIL COMME DANS LES SERVICES

LE 10 MAI

TOUTES ET TOUS
GRÈVISTES !

À L'APPEL DE L'INTERSYNDICALE

Solidaires, CGT, FO et CFDT-CFTC DGFIP