



LE 10 MAI

PREN

UN

*printemps
d'avance*



NS

PLATEFORME REVENDICATIVE

52 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, ET 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.

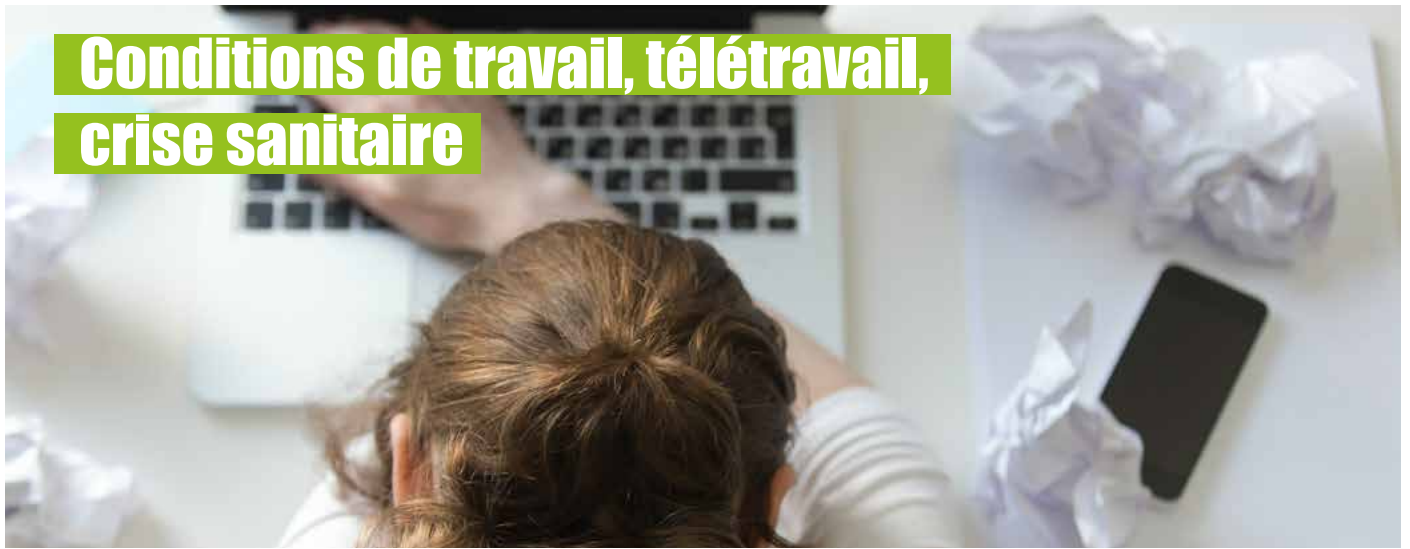
Renforcer les Droits et Garanties pour les personnels

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 toutes les agents et les agentes du collectif DGFIP.

L'INTERSYNDICALE REVENDIQUE :

- Le droit plein et entier à mutation pour convenance personnelle selon des règles claires et transparentes, et ce à chaque mouvement de mutation si nécessaire.
- 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 maximum sur poste.
- Une formation adaptée pour chaque affectation sur une nouvelle mission y compris en prévision d'une mobilité lorsque l'agent a fait connaître son souhait et avant d'y être affecté.
- 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, sachant que des formations à la hauteur devraient permettre une meilleure mobilité fonctionnelle.
- 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 à 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 au promotion et permet le recrutement des contractuels
- Le maintien de toutes nos missions au sein de la sphère publique et à la DGFIP.

Conditions de travail, télétravail, crise sanitaire



La crise sanitaire a mis en exergue les conditions de vie au travail dégradées traduites dans le cadre l'observatoire interne : perte de repères, perte de confiances, des heures écrêtées dues une augmentation des charges de travail. 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 les syndicats le volontariat et la réversibilité doivent être 2 critères respectés...

- L'arrêt du NRP et des suppressions d'emploi à la DGFIP, avec des renforts pour les nouvelles structures
- Des moyens accrus en acteurs de la santé et sécurité au travail
- Une véritable politique de prévention des risques par l'administration,
- L'obtention de l'assermentation des agents d'accueil,
- Un encadrement de proximité suffisamment calibré en nombre pour le soutien technique aux agents, et adapté pour les apprentis et services civique.
- Une véritable protection fonctionnelle des agents
- La fin de la dictature statistique dans l'exercice des missions,
- Un télétravail encadré, volontaire, respectant la durée légale de travail suivant le dispositif des horaires variables, avec défraiement afin de compenser les dépenses de l'agent
- Le maintien et renforcement des prérogatives des CHSCT qui ont une fois de plus prouvé leur utilité dans cette période de crise.
- Le respect de l'espace de travail de l'agent, pas de mise en place de « flex desk » ou autre espace de « co-working », redévelopper les bureaux individuels.

**CRISE SANITAIRE
OU
INFOGRAPHIE OBSV INTERNE**

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'absence de revalorisation de la grille indemnitaire accentue encore ce phénomène. L'allocation Complémentaire de Fonctions (ACF) est gelée depuis 2009, la prime de rendement indexée sur le point d'indice a connu le même sort et l'Indemnité Mensuelle de Technicité (IMT) pas connu de revalorisation significative depuis l'intégration des primes de fusion en 2011 !

L'INTERSYNDICALE REVENDIQUE :

→ une revalorisation significative du point d'indice au niveau Fonction publique

Mais en attendant le rendez-vous salarial Fonction Publique la DGFIP doit immédiatement améliorer le régime indemnitaire !

→ L'attribution de 20 points d'ACF par an à l'ensemble des agentes et des agents , soit un peu plus de 90 € par mois

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

→ Reconnaissance de l'expertise de ses agents en augmentant les promotions qui y sont consacrées. Mise en œuvre d'un véritable plan de qualification de C en B et de B en A.

→ Passage au grade supérieur dès lors que les conditions statutaires sont remplies

→ La revalorisation de l'Indemnité mensuelle de technicité à 200€ mensuelle avec l'application du taux « normal » de pension civile , soit environ 90€ par mois

→ 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 !

→ Retrait du mérite dans la mise en œuvre des tableaux d'avancement et des avancements de grade.

→ Les désistements sur les concours externes de catégories B et A doivent bénéficier en priorité aux concours internes de ces catégories.

→ Recrutement de fonctionnaires à la hauteur des besoins des services, notamment en épuisant l'intégralité des listes complémentaires des concours A , B, C.

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.
- La fin de l'industrialisation des tâches et le retour à une connaissance fine du terrain.
- Une gestion par dossier en prise avec l'implantation géographique des contribuables et des acteurs économiques.
- Une formation adaptée et complète pour chacune des missions exercées en fonction de sa catégorie.
- Le retour de l'ensemble des missions RH au sein de chaque direction avec un nombre d'agents suffisants.
- 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.

Pour assurer ses différentes missions, la DGFiP doit s'assurer que les missions dites transverses tels que les services RH et informatiques restent dans le giron de l'administration au plus près des services et des personnels.

INFOGRAPHIE

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

Chapo à rédiger Rumquas destecto vit escipsae nisquiae nus excestem dolorro qui sunt. Lupta dist, endit veligente vendunt is dolorempor aut laborero coriatur aborepe nos et volorerro entectus aut qui quis acceptate pa eum accum et eturitam fuga. Nam di voloreprovit aborem. Usda vern

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 refus d'une organisation développant les agences, remettant en cause la garantie d'intégrité, de contrôle interne, la cohérence globale de nombre de missions et l'avenir même des fonctionnaires pour les exercer.
- 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 l'abandon de l'implantation des EFS. A l'inverse, réimplantation de services de pleine compétence sur l'ensemble du territoire en lien avec la nature des tissus socio-économiques.
- 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 proximités 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.

INFOGRAPHIE



EN TÉLÉTRAVAIL COMME DANS LES SERVICES
LE 10 MAI TOUS GRÈVISTES
À L'APPEL DE L'INTERSYNDICALE