

## LES RAISONS D'ETRE EN GREVE LE 10 MAI

**Crise sociale : les agents font de la solidarité**

**Crise interne : la DGFIP touche le fond**

**La mission entravée, les agents méprisés.**

**Le sacro-saint dogme budgétaire responsable depuis tant d'années de milliers de suppressions d'emplois, entraîne des regroupements mais également des suppressions de missions, comme c'est le cas dans les PCR, les SIP, les SIE... La chaîne de travail CF s'en trouve encore une fois très largement détériorée.**

La crise sanitaire gérée à la semaine par la DGFIP a démontré, s'il en était besoin, l'extrême fragilité d'une administration privée de moyens humains, matériels :

- Le fonds de solidarité et la surcharge de travail engendrée en témoignent.
- Le bricolage et la précipitation, direction par direction, pour répondre à la commande politique, ici les BDV, les SIE, là les DIRCOFI, les CDC, ailleurs les PCE... mais pour tous des objectifs maintenus : donc des agents en première ligne, dans l'en même temps et bien seuls au combat.
- **Les outils informatiques dont les bugs font le buzz.**
- **La loi ESSOC et sa cohorte de déclinaisons**, dont la dernière : l'examen de conformité, qui déprécie la mission de contrôle et les agents en charge de celle-ci, la primauté des listes MRV qui enfonce la programmation plus qu'elle ne la sert, la création de Pôles Nationaux de Contrôle à Distance qui constitue un premier pas d'effilochage de la mission CF (cf par exemple la création des Centres De Contact particuliers et professionnels qui vident les SIE et les SIP d'une partie de leurs missions, etc).

- Une autre approche du contrôle : moins cher, plus rapide une concentration au détriment du maillage territorial, plus de CSP, plus de vérifications du bureau, plus d'examen de comptabilité, et moins de terrain, un recouvrement assuré, la chasse aux AFR. **Le tout avec moins de monde.**

- Une mission déboussolée sans moyens suffisants, face à des inégalités qui s'accroissent, ressentie sans ambition réelle de lutte contre la fraude mais plutôt un choix assumé d'un contrôle fiscal de régularisation.

- **L'absence de toute reconnaissance en termes pécuniaire et de carrière.**

## Les SIE à fond, la DGFIP au fond

En pleine crise sanitaire, alors que l'on demande plus et encore plus à des SIE déjà noyés, la DG avance toujours dans le cadre de sa politique de destruction.

### CASSE DES SIE LA PRESSE AVANT LE MARTEAU

Bien contents qu'ils étaient de trouver des services taillables et corvéables à merci lorsque la pandémie fut venue.

Bien contents qu'ils étaient de trouver des agents professionnels, leur mission chevillée au corps, pour travailler dans des conditions ubuesques afin de traiter le fonds de solidarité, sans informatique fiable, avec des textes qui s'empilaient ou remplaçaient les précédents, du jour au lendemain.

### AVEC ÇA, PAS UNE ONCE DE RECONNAISSANCE MAIS DES GIFLES ET DU MÉPRIS

#### PAS ASSEZ NOMBREUX ?

Qu'à cela ne tienne, d'autres services aideront sans pour autant voir leurs objectifs revus à la baisse !

Pas suffisants ? Alors on embauche temporairement des contractuels sans formation.

### PENDANT CE TEMPS, LA DGFIP CONTINUE DE COMPRESSER AVANT DE CASSER.

#### ON COMPRESSE

Regroupements forcés, éclatements des missions entre centres de contact, pôles nationaux, antennes spécialisées hors département, transfert du recouvrement au PRS en vue de l'agence du recouvrement fiscal et social.

Avec la démétropolisation, se sont des transferts/suppressions d'emplois. Et ça avance très très vite !!!

#### ON CASSE

La crise a démontré la nécessité des services de proximité. Demain, la DGFIP offre le désert et les bugs informatiques, moins de services, moins d'agents, mais plus de charges et des conditions de travail encore plus dégradées.

## Agentes et Agents des SIP Mobilisons-nous !

Depuis trop longtemps, les Services des Impôts des Particuliers sont sacrifiés sur l'autel du dogmatisme budgétaire, des suppressions d'emplois et des restructurations sans fin : fermetures de services, suppressions et regroupements des missions dans les PCR, les centres de contact, concentration du recouvrement forcé, casse des chaînes de travail...

Aujourd'hui, alors que tous les services sont proches de l'asphyxie, la Direction générale impose un régime de marche forcée et de demandes tous azimuts aux agents pendant la campagne IR : accueil primaire et secondaire des usagers, déplacement dans les France Services (où les agents sont totalement isolés), gestion des appels locaux, renfort derrière le numéro national, tout ceci en continuant à prioriser les missions IR et TH...

De manière plus globale, il est clair aujourd'hui que tous les Services des Impôts des Particuliers sont en sous-effectifs, en position critique, et dans l'incapacité évidente d'être sur plusieurs fronts, et ce malgré le professionnalisme, l'engagement et l'implication professionnels de tous les agents et agentes.

La situation est aggravée par la crise sanitaire dont l'administration nie la réalité : le télétravail massif rend complexe l'organisation de l'accueil physique ou téléphonique. Nombre d'agents n'ont, par ailleurs, pas d'autre choix que d'être placés en télétravail dégradé.

## TROP C'EST TROP

**Les agents et agentes des SIP demandent des moyens humains, budgétaires et organisationnels.**

### AUSSI SOLIDAIRES FINANCES PUBLIQUES REVENDIQUÉ

- Non seulement un arrêt immédiat de toutes les suppressions d'emplois dans les SIP, mais aussi des créations d'emplois nettes partout où cela est nécessaire,
- Un renforcement humain des services d'accueil avec des créations de postes dans un TAGERFIP dédié,
- Une vraie spécialisation des agents en charge de l'accueil physique,
- Un renforcement global des services de gestion (SIP, SIE, enregistrement, SDIF...),

Le remplacement de la « prime accueil » de 400 euros bruts par l'ACF assistance aux usagers (1 100 euros bruts) et sa généralisation à l'ensemble des agents avec un doublement de son montant.

## Défendre les missions de la gestion publique c'est aussi défendre le service public et l'emploi

La période de crise sanitaire a rappelé, à celles et ceux qui l'avaient oublié, l'importance de services publics de qualité, seuls à même de répondre aux besoins essentiels de la population. Les attaques constantes dont ils font l'objet depuis plus de 30 ans n'ont toutefois pas cessé.

### Au Contraire... A la DGFIP, tout Continue Comme avant...

### Les plans massifs de restructurations, un bref instant suspendus, sont repartis de plus belle.

Le NRP constitue ainsi l'attaque la plus violente et la plus massive contre le réseau des services de proximité avec en premier lieu la disparition des trésoreries.

- La création de services de gestion comptable (SGC) va conduire à l'industrialisation de la gestion des collectivités locales. Elle permet surtout de localiser les futures suppressions d'emplois... La dissociation de la gestion et du conseil avec la création des conseillers aux décideurs locaux (CDL), outre qu'elle dégradera la mission de conseil, va détériorer les relations entre le service gestionnaire et les collectivités locales.
- Les délocalisations des Centres de gestion des retraites (CGR), du Centre de services bancaires de Versailles, se font sans la moindre considération des agentes et des agents affecté-es dans ces services.
- La suppression du numéraire avec le zéro cash complique les démarches des usagers les plus fragiles et des régisseurs.

La constitution de cellules départementales de recouvrement constitue la première étape du processus conduisant à l'externalisation de la mission.

Les expérimentations et nouveautés se multiplient: compte financier unique, Centre de gestion financière... Sans aucune reconnaissance de l'implication et des efforts fournis par les agentes et les agents pour les mettre en oeuvre en plus de la gestion quotidienne...

## Aujourd'hui, les agentes et les agents des centres de contact exigent des moyens humains, financiers et organisationnels à la hauteur des enjeux !

La transformation du numérique et des tâches de la DGFIP a abouti à la constitution des Centres de Contact. Ces plateformes, initialement destinées à soutenir les collègues des SIP, sont aujourd'hui la vitrine de notre administration aux yeux des usagers. Selon la dernière étude, 84 % des usagers étaient satisfaits des services de la DGFIP durant le premier confinement. Bon nombre de services et d'agents sont derrière ce résultat, y compris les agents et agentes des plateformes.

Mais la mise en place de la convergence des services Plateformes (transformation des CIS et CPS en centres de contact avec une uniformisation des travaux à la clé) a comme conséquences une surcharge de travail, une déspecialisation et une polycompétence à outrance qui deviennent ingérables pour les agents.

De plus ces plateformes dédiées à la gestion du PAS, à l'impôt sur le revenu, à la taxe d'habitation, à la taxe foncière et leurs recouvrements, se voient attribuer sans cesse de nouvelles missions telles que l'assistance pour le fonds de solidarité, l'enregistrement, la déclaration sociale des indépendants, le foncier innovant...

Et la campagne d'impôt sur le revenu à venir va encore dégrader les conditions de travail des personnels et augmenter inévitablement la pression en matière de temps téléphonique !

### TROP C'EST TROP !

Les agentes et les agents des centres de contact n'ont pas vocation à remplacer TOUS les collègues de la DGFIP et à traiter TOUTES les questions des contribuables !

### AUJOURD'HUI, ILS ET ELLES DEMANDENT :

- Un renforcement humain des centres de contact avec un arrêt immédiat de toutes les suppressions d'emplois, et des créations d'emplois nettes (plus de redéploiement de postes),
- Un renforcement des services de gestion (SIP, enregistrement, SDIF...),
- Une stabilisation de la charge de travail avec un traitement par les services de gestion de tout ce qui touche aux questions de l'enregistrement, du foncier innovant, des déclarations H1-H2 démat...),
- Un strict respect du temps téléphonique à 4h15 par jour tel que prescrit lors de la création des CPS en 2011,
- Un vrai temps de documentation quotidien,
- Une prime de restructuration, pour l'ensemble des agents des Centres de Contact, liée aux nouvelles tâches et aux nouvelles missions,
- Un doublement du montant de l'ACF assistance aux usagers.

**A l'image de l'ensemble de la DGFIP, les conditions de travail des agents des DiSI et des services informatiques ne cessent de se dégrader, avec de nombreuses suppressions de postes chez les cadres C et B, des restructurations, des basculements de missions, et de nouvelles charges dont les effets délétères sont sous-évalués.**

Il en est ainsi par exemple de la restructuration des services centraux informatiques, du travail des services d'assistance dont les charges de travail pérennes sont niées, des fortes dégradations des conditions de travail des ateliers EIFI et CID-SIL, du manque d'anticipation et de formation des agents...

## **TROP C'EST TROP**

**Aujourd'hui nous demandons une réelle visibilité et une vraie prospective sur le devenir de nos services et de nos missions.**

### **Soyons forts et fortes pour porter nos exigences !**

- Une vision claire et pérenne sur l'avenir des missions et structures informatiques,
- Une revalorisation salariale et une réelle reconnaissance des qualifications informatiques,
- L'arrêt des suppressions d'emplois au niveau des structures d'assistance et une politique de recrutement à hauteur des besoins réels des services et des projets en développement afin de pourvoir tous les postes vacants,
- Une ouverture plus importante de l'accès à la qualification de PAU et de PSE,
- Une limitation drastique du recours à des prestataires et contractuels, et une réinternalisation des tâches et travaux actuellement externalisés,
- Le maintien de la spécificité des SIL et CID dans leurs formes et organisations actuelles,
- Une réelle prise en compte des charges de travail au niveau des pôles de directions,
- Une formation continue aux nouvelles méthodes de développement pour tous les agents qui le demandent.

## **Missions avec obsolescence : NON les agent.es de la DGFIP ne sont pas des biens de consommation ! #duréemax : la menace**

On voit réapparaître les durées maximales sur certains emplois : un groupe de travail intitulé « Délais de séjour maxi » est programmé le 25 juin !

En septembre 2020, étaient visés les chargé.es d'enseignement de l'ENFiP et les chef.fes de bureaux et leurs adjoint.es.

Face à notre indignation et les arguments largement développés avec beaucoup de vivacité (en intersyndicale large), l'administration a affirmé que : «elle», elle réussirait à imposer cette mesure.

**Ne nous trompons pas, ne nous laissons pas emporter par le «jeu macabre» de nos dirigeants car, demain, d'autres missions seront dans le viseur !**

**Dans le domaine du contrôle fiscal**, nous entendons déjà parler des vérificateurs et vérificatrices, des Brigades de Contrôle et Recherche alors pourquoi pas d'autres que nous découvrirons au fil de l'eau ?

Pourquoi penser qu'un vérificateur ou un agent de la BCR doit changer de métier ou de localité au bout d'une certaine durée ? Car cela présente un risque ? Mais pour qui ? Lequel ? déontologie et carrière qu'ils affirment !

**Dans le domaine de la formation**, transmettre des savoirs (même en formation professionnelle) nécessite certaines appétences et une certaine vocation. Depuis plusieurs années, l'ENFiP peine à recruter sur certains établissements. Changer les équipes tous les 5 ans n'est pas LA solution. Notre solution : engager une vraie dynamique du «ressourcement» permettant aux chargé.es d'enseignement de confronter la théorie à la pratique.

- en ne se limitant pas à quelques jours éparpillés dans un calendrier.

- engager une véritable immersion dans les services.

**Voilà les solutions !** Mais, cela exige de renforcer les effectifs et, au plan national, d'engager une vraie dynamique en lien étroit avec les organismes de formation professionnelle locaux par exemple.

**NON**, aucun métier de la DGFIP, doit être sous la coupe d'une date limite de péremption.

La stratégie est claire, diviser pour mieux régner, attaquer des catégories d'agent-es qui sont éparpillé-es sur tout le territoire et dont la difficulté est de se faire entendre d'une seule et même voix !

A la vitesse où bouge la réglementation, à la vitesse où bougent les restructurations, à la vitesse où nos missions sont bouleversées, nos emplois ont besoin de stabilité pour garder leur technicité !

**OUI à une mobilité choisie et aux parcours adaptés**

**OUI à des choix fonctionnels**

**OUI à une formation renforcée permettant à tous les agent-es de conserver leur technicité**

**OUI au choix de carrière**

**Alors que le Directeur général continue à démanteler la DGFIP, fermer, délocaliser et restructurer des services, il est inadmissible de limiter les possibilités de mobilité géographique et fonctionnelle des agents et des agentes selon leurs souhaits de carrière.**

Leurs conditions de travail deviennent parfois insupportables et la seule possibilité de s'en sortir par le haut, pour ne pas subir, est de partir.

Par conséquent, pour ces raisons, chacun doit pouvoir muter s'il le souhaite et selon des règles claires et transparentes, et ce à chaque mouvement de mutation si nécessaire.

**Nous exigeons la suppression des délais de séjour minimum mais aussi le retrait du projet de durée maximum sur poste.**

Chacun doit pouvoir choisir quelle mission il souhaite exercer, sur quelle commune, et pour combien de temps. Demander à être affecté sur une mission nouvelle pour l'agent ne doit pas être un frein, et une formation adaptée doit lui être proposée.

Par ailleurs, la multiplication des appels à candidatures balaie les règles objectives d'interclassement des demandes de mutation. Les postes au choix permettent aux directeurs et directrices de faire leur marché sans avoir à rendre de comptes/ se justifier/ expliquer aux candidats ni aux représentants du personnel. Tous les agents doivent pouvoir connaître les raisons de leur refus de mutation et avoir le droit à une défense, cela passe par la suppression des postes au choix et la mise en place d'instances dédiées.

Le DG ne cesse de parler de reconnaissance dans ses messages sur Ulysse mais en même temps, il veut durcir les conditions de promotion par tableau d'avancement.

Il s'agit maintenant de dépasser les mots et d'agir : tous les agents et les agentes remplissant les conditions statutaires doivent être promus.

Le projet visant à durcir les critères assis sur le compte rendu d'entretien professionnel (CREP) pour écarter de trop nombreux collègues de la promotion doit être abandonné.

La reconnaissance passe aussi une réelle politique de promotion interne.

La DGFIP doit retrouver son rôle d'ascenseur social par une augmentation du nombre de places aux concours internes et un Plan Ministériel de Qualification à la hauteur du niveau de technicité et dignes des efforts fournis par l'ensemble des collègues. Le gouvernement a su faire appel à la DGFIP quand il a eu besoin d'une administration capable de faire face rapidement et efficacement à une urgence telle que la mise en œuvre et le suivi du fonds de solidarité. Cette commande reconnaît le professionnalisme et la technicité des personnels.

Cependant, pour réaliser l'ensemble de nos missions, et répondre à l'exigence d'un service public de qualité sans sacrifier les agents, tous les postes vacants doivent être pourvus par des fonctionnaires.

Pour y parvenir, cela passe dans un premier temps par l'appel de l'ensemble des listes complémentaires des concours, et par la suite, par une vraie politique ambitieuse de recrutement, qui devra passer par une augmentation du nombre de places offertes par concours.

Le recrutement de contractuels ne peut être une solution pérenne, qui ne peut que mener à un appauvrissement du professionnalisme et de la technicité des personnels de la DGFIP, indispensable à l'exercice de ses missions.

**La DGFIP exerce des missions fiscales et de gestion publique stratégiques au service des entreprises, des particuliers et des collectivités.**

**La gravité et la durée de la crise sanitaire actuelle ont démontré -s'il en était besoin- la place fondamentale de cette Direction au sein de l'appareil d'État et son caractère vital pour la société.**

**Pour autant, les réformes incessantes ne font qu'éloigner les usagers des services tout en dégradant l'exercice des missions, les conditions de travail et les carrières des personnels de tout grade.**

**Les cadres supérieurs sont confrontés de plein fouet :**

- à l'ouverture des postes y compris de direction aux contractuels

- à la généralisation du recrutement au choix  
Le recrutement au choix ne cesse de s'étendre : mouvement AFIPA, mouvement IP, mouvement des chefs de service comptables (C1), mouvement C2 puis mouvement C3. Arrive maintenant le tour des IDIV administratifs !

Le fait du prince devient la seule règle d'affectation. Pourtant, il n'a jamais été démontré que les anciennes règles statutaires et de gestion aient été une cause de dysfonctionnement ou de perte de rentabilité pour la DGFIP.

- à la multiplication des appels à candidatures  
Ce dispositif engendre une organisation continue des procédures de recrutement totalement illisible : aucune transparence (les cadres écartés n'ont aucune explication individualisée), aucune visibilité (il devient impossible d'envisager une date de rapprochement ou d'établir une projection d'affectation).

- au blocage des carrières et au déclassement des postes comptables fusionnés

Le futur classement des postes comptables mené dans l'opacité la plus totale s'assimile à un déclassement de la plupart des futures structures fusionnées et le dispositif d'accompagnement RH est loin d'être à la hauteur !

Le rééquilibrage des indices administratifs et comptables souffre de beaucoup d'ambiguïté. A ce stade, il n'y a aucune transparence sur les modalités de transfert d'indices entre ces deux sphères.

- aux difficultés pour se repositionner  
Le resserrement du réseau comptable réduit drastiquement les possibilités de repositionnement des cadres. Devoir s'éloigner de son domicile devient un risque réel. Comment concilier vie professionnelle et vie personnelle dans ces conditions ?

# NON! Nous sommes loin d'être des privilégiés !

**Les fonctionnaires en général et les personnels de la DGFIP en particulier connaissent une baisse constante de leur pouvoir d'achat depuis 2000.**

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 !

Ce ne sont pas les primes ponctuelles, attribuées 1 fois tous les 36 du mois (Prime PAS/Prime Covid) à une poignée d'heureux « méritants » qui changent quelque chose.

Combien représentent-elles mensuellement pour celles et ceux qui les ont touchées ?

Attribuées de manière discrétionnaire, souvent injustement, elles attisent la rancœur entre collègues et fragilisent les collectifs de travail !

A la fin tout le monde est démobilisé !

Combien représentent elles mensuellement pour celles et ceux qui les ont touchées ?

Quant aux revalorisations du point d'indice de 2016 et 2017, elles relèvent plus du pourboire que d'un vrai rattrapage des pertes de pouvoir d'achat subies par les fonctionnaires !

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) n'a pas connu de revalorisation significative depuis l'intégration des primes de fusion en 2011 !

## Les clopinettes ça suffit !

### ET VOUS OUBLIEZ SANS DOUTE

L'augmentation du taux de cotisation des pensions civiles de 7,85 à 11,10% qui diminue encore le traitement net !

### IL Y A URGENCE À OBTENIR UNE REVALORISATION SALARIALE !

La DGFIP ne peut plus se cacher derrière la DGAFP. Elle dispose de marges de manœuvres sur l'indemnitaire.

Solidaires finances publiques continue à exiger une revalorisation significative du point d'indice.

### EN ATTENDANT LA DGFIP DOIT IMMÉDIATEMENT AMÉLIORER LE RÉGIME INDEMNITAIRE !

#### SOLIDAIRES FINANCES PUBLIQUES REVENDIQUE :

- 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.
- 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 de 50 € mensuels pour les télétravailleurs de manière à compenser la hausse des charges qu'ils supportent.

# Conditions de travail - Télétravail - Crise sanitaire

## La santé des agents et agentes de notre administration se dégrade comme en témoignent les chiffres.

Le nombre d'Accidents de Service (AS) / Maladies Professionnelles (MP) et le nombre de jours associés sont en augmentation (+6 % d'AS/MP entre 2018 et 2019, + 15 % pour le nombre de jours par AS/MP qui s'élève à 57,3 jours par AS/MP pour 1 412 AS/MP). C'est non seulement le nombre d'AS/MP qui croît mais aussi leur gravité. Le nombre de temps partiels thérapeutiques a doublé en 4 ans. Le nombre de congés pour raisons de santé (Congés Ordinaires de Maladie, Congés Longue Maladie, Congés Longue Durée, Congés de Grave Maladie) sont aussi en augmentation. Cela n'est pas sans lien avec la mise en place de la journée de carence qui génère du présentisme et de ce fait augmente la durée des arrêts maladie. **Nous demandons la levée du jour de carence.**

La charge de travail est telle qu'un certain nombre d'agents et d'agentes ne sont plus en capacité de prendre des congés. D'ailleurs la volumétrie des jours non pris, mis dans les CET, représente 1 589 Équivalents Temps Plein (ETP). Le total des heures écrêtées, qui sont des heures supplémentaires effectuées par les agents et agentes sans contrepartie financière, représentent 256 ETP. Ces chiffres démontrent, s'il en était besoin, l'intensité de la charge de travail qui repose sur les personnels de notre administration.

Les suppressions d'emplois et les restructurations incessantes continues, avec comme point d'orgue le Nouveau Réseau de Proximité (NRP) et ses conséquences délétères, ont un impact majeur sur les conditions de travail. Comment peut-on imaginer que le resserrement du réseau (50 % des postes comptables supprimés entre 2019 et 2023), l'industrialisation à outrance des missions (Pôles, services d'appui vampirisant les SiP, SIE et SPF, SGC phagocytant les trésoreries) et les 25 000 suppressions d'emplois depuis 10 ans ne puissent pas déboucher sur un épuisement et une perte du sens au travail des personnels ?

Le rythme des changements au sein de la DGFIP semblait en 2019 trop rapide à 69 % des personnels, 84 % de ces derniers jugeaient que la DGFIP évoluait globalement dans le mauvais sens ! Les cotations d'évaluation de la quantité de stress lié au travail à la DGFIP (6,8/10) sont bien au-dessus de la moyenne de la Fonction Publique d'État, et ce pour toutes les catégories. Les raisons du stress des agents de la DGFIP sont à 60 % les perspectives d'avenir et à 44 % la charge de travail.

Comme en 2019 nous n'étions pas en mode accélération du NRP et n'étions pas entrés dans la crise sanitaire, la dernière enquête 2020 de l'observatoire interne des ministères économiques et financiers devrait dresser un tableau encore plus sinistre des conditions de travail des agents de la DGFIP.

**Nous demandons l'arrêt des réformes, des restructurations et des suppressions de postes. Il n'est pas possible de procéder à des changements organisationnels d'ampleur ni augmenter la charge des personnels alors que** la crise sanitaire est au plus haut et mobilise l'ensemble de notre administration pour assurer la continuité de service et les nouvelles missions qui lui ont été attribuées.

**Le télétravail s'est imposé durant cette crise sanitaire** comme la mesure phare du gouvernement pour protéger la santé des agents, agentes et pour limiter la propagation du Sars-Cov-2. D'autres mesures étaient et sont encore possibles : roulement des équipes, extensions des plages de travail pour éviter les heures d'engorgement, banalisation des journées...

Si un engouement à ce dispositif s'est clairement fait sentir au début de la crise sanitaire, après son installation plus massive et plus pérenne, le bilan est beaucoup plus nuancé et surtout pointe du doigt un certain nombre d'attentes et de besoins de la part des agents et agentes.

Si, pour certains et certaines, le télétravail est une réponse à des temps de trajet très conséquents, **la véritable réponse à apporter est un réel élargissement et un renforcement du maillage territorial** qui permettrait à chacun et chacune de travailler près de son domicile et à la population d'accéder plus facilement à des services publics. Pour d'autres d'ailleurs, le télétravail représente une possibilité d'échapper aux pressions quotidiennes dans les services, des conditions dégradées de travail.

Tout d'abord le télétravail a des effets sur les collectifs du travail et les organisations du travail. Des tensions montent dans les services entre agents en présentiel et agents en distanciel. Les agents en présentiel ont le sentiment d'assumer le travail ingrat qui ne peut être télétravaillé (téléphone, accueil, courriers...). Il est indispensable qu'une réflexion s'ouvre sur ce sujet.

Ensuite l'équipement donné aux télétravailleurs et télé-travailleuses est plus que minimaliste, il se résume bien souvent à la mise à disposition d'un ordinateur portable. Cette situation emporte avec elle des risques d'atteintes à la santé très importante : fatigue oculaire, fatigue, migraine, algies, TMS...

**Nous demandons la mise à disposition de l'ensemble des télétravailleurs d'un poste de travail complet** (ordinateur, souris, clavier, écran, etc). Sur le long terme il est très probable qu'on assiste à une augmentation des pathologies de la surcharge de travail et de la solitude (Troubles Musculo Squelettiques, burn-out, insomnies, dépression, isolement...).

Force est de constater que les nouveaux modes d'organisation du travail (télétravail, flex-office, espace de co-working,...) brisent de façon indirecte le sentiment d'appartenance à une identité directionnelle qu'est ou qu'était la DGFIP. **Nous dénonçons le développement à marche forcée de ces formes d'organisation du travail, d'autant plus qu'elles se font sans compensation financière et matérielle, avec une formation défailante, dans des conditions préjudiciables à la sécurité et à la santé des agents et agentes.**

Dans le même temps, la préservation de la santé et de la sécurité au travail n'est pas suffisamment prise en compte par l'employeur. En conséquence, **nous demandons la mise en place de services de santé au travail pluridisciplinaires** où travailleraient ensemble des médecins du travail, des infirmières diplômées en santé au travail, des psychologues du travail pour analyser les situations de travail, identifier les risques professionnels et proposer à l'employeur les mesures de prévention ou de correction à mettre en place.

Les directeurs et directrices sont loin de respecter leur obligation de résultat en matière de sécurité comme le prévoient les textes. Aussi nous demandons que les inspecteurs et inspectrices santé et sécurité au travail disposent de réels pouvoirs de sanction comme les inspecteurs du travail.

**Solidaires Finances Publiques dénonce la dégradation des conditions de travail des agents et agentes des Finances publiques.**

**Nous demandons que de véritables moyens humains, financiers et matériels** soient donnés pour exercer pleinement nos missions dans des conditions satisfaisantes pour l'intérêt de la santé des personnels et l'intérêt du service public donné aux contribuables. Pour cela il nous faut une véritable politique de prévention des risques par l'administration, un encadrement de proximité suffisamment calibré en nombre afin d'assurer le soutien technique nécessaire aux agents, la fin de la dictature statistique dans l'exercice des missions, des moyens accrus en acteurs de la santé et sécurité au travail (médecins, infirmiers en santé au travail, ISST, assistants de prévention, assistants sociaux), un mode de télétravail encadré, uniquement volontaire, respectant la durée légale de travail suivant le dispositif des horaires variables en vigueur à la DGFIP.

# Cession à la découpe de l'Action sociale

**Les agentes et les agents de la DGFIP bénéficient de l'Action sociale ministérielle (du Ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance – MEFR). Elle concerne la restauration collective ou individuelle, le logement, les prêts et aides au logement, les aides financières, les centres de vacances à tarifs sociaux, les colonies, les crédits locaux des Conseils Départementaux de l'Action Sociale (CDAS - arbre de Noël, sorties, places en crèche, accueil pour la petite enfance, etc), le CESU 6/12 ans pour garde d'enfant, les consultations auprès d'assistant·es de service social, etc.**

Autant de prestations qui font partie du quotidien des personnels de la DGFIP mais pour combien de temps ? Les attaques contre l'Action sociale ont commencé avant la crise sanitaire mais celle-ci ne les freine pas voire les accélère.

Les fermetures de restaurants collectifs continuent (ou ont été avancées du fait du confinement). De lourdes inquiétudes pèsent sur les futures réservations de logements sociaux avec l'application de la loi ELAN. Les 7 associations, que sont l'AGRAF, l'ALPAF, l'EPAF, l'ATSCAF, la Coopérative des Finances, le CSMF et la Place des Arts, vont être regroupées sous une seule fédération faïtière. Les résidences EPAF et leur activité vont être cédées à un opérateur de tourisme. Le réseau de l'Action sociale va être régionalisé.

Alors que le pouvoir d'achat des agentes et des agents de la DGFIP ne cesse de baisser, que le point d'indice est gelé depuis plus de 10 ans, que les plans de promotion ne permettent pas de compenser les pertes de rémunération, le ministère, dont la DGFIP, répond aux besoins de ses personnels en détruisant l'Action sociale et en mettant en route un véritable plan social pour celles et ceux travaillant dans les associations.

L'administration méprise les agentes et les agents, les personnels des associations et leur travail en réfutant leur expertise acquise depuis de nombreuses années pour justifier le déport vers le système privé, et les personnels du réseau constitué autour des CDAS que sont les délégué·es départementaux, les assistants et assistantes de délégation.

## **PLUS QUE JAMAIS, NOUS AVONS TOUTES ET TOUS BESOIN D'UNE ACTION SOCIALE FORTE ET SOLIDAIRE !**

**NON à la disparition du réseau départemental de l'Action sociale**  
**NON à la vente des résidences de vacances EPAF**  
**NON à une gouvernance regroupant les 7 associations**  
**NON à la baisse des budgets de l'Action sociale**  
**NON à la disparition programmée des CDAS**

Solidaires Finances Publiques, en lien avec sa fédération aux Finances, Solidaires Finances, réaffirme son attachement à un réseau de proximité de l'Action sociale afin d'assurer l'accès à l'intégralité des aides et prestations, pour tous les personnels, quelle que soit leur situation professionnelle, personnelle ou géographique.

**Signez et faites signer la pétition pour défendre notre Action sociale :**

<https://www.mesopinions.com/petition/politique/defendre-action-sociale-ministerielle/113310>

# **TOUS ET TOUTES GRÉVISTES LE 10 MAI !**