Avril 2021

Le 10 mai 2021 : 50 raisons de se mettre en gréve

LE 10 MAI PRENONS UN printemps d'avance

L'intersyndicale DGFiP Solidaires Finances Publiques, CGT Finances Publiques, FO DGFiP et CFDT/CFTC Finances Publiques appelle l'ensemble des personnels (en télétravail ou en presentiel) à participer massivement à la grève.

- Le 10 mai : exigeons une reconnaissance juste et légitime de notre engagement professionnel en termes de droits, de garanties et de pouvoir d'achat
- Le 10 mai : exigeons un service public DGFiP de proximité, technicien et renforcé pour un traitement équitable de l'ensemble des usagers
- Le 10 mai : exigeons des conditions de travail respectueuses des personnels
- Le 10 mai : exigeons de moyens humains et budgétaires pour notre administration essentielle au fonctionnement de l'État
- Face à une administration qui avance coûte que coûte sur l'ensemble de ses projets destructeurs pour le service public et les personnels malgré le contexte sanitaire, une seule réponse, la riposte, le 10 mai 2021 toutes et tous grévistes

Droits et Garanties

- 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.

Pouvoir d'achat et rémunération

- Une revalorisation significative du point d'indice au niveau Fonction publique.
- La revalorisation 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'abandon de la rémunération au mérite.
- 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 ces agents en augmentant les promotions.
- Le retrait du mérite dans la mise en œuvre des tableaux d'avancement et des avancements de grade.

Conditions de travail, télétravail, crise sanitaire

- 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».

Pendant la crise sanitaire

- 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.

Missions et structures

- 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 adapté 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.
- 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'enemble 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.